

Schulz, Reinhard; Kreuter, Annette; Kröning, Uwe; Staudte, Axel
**Abschlussbericht des BLK-Programmträgers zum Modellversuchsprogramm
"Innovative Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen"**

Kronshagen : Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen – Schleswig-Holstein (IQSH) 2006, 102 S.



Quellenangabe/ Reference:

Schulz, Reinhard; Kreuter, Annette; Kröning, Uwe; Staudte, Axel: Abschlussbericht des BLK-Programmträgers zum Modellversuchsprogramm "Innovative Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen". Kronshagen : Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen – Schleswig-Holstein (IQSH) 2006, 102 S. - URN: urn:nbn:de:0111-opus-15484 - DOI: 10.25656/01:1548

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-15484>

<https://doi.org/10.25656/01:1548>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de



innoVelle-bs

Reinhard Schulz,
Annette Kreuter,
Uwe Kröning,
Axel Staudte

Abschlussbericht

des BLK-Programmträgers
zum Modellversuchsprogramm
„Innovative Fortbildung der
Lehrerinnen und Lehrer
an beruflichen Schulen“



innoVelle-bs

Berichtszeitraum
01. Februar 2001 –
31. Dezember 2006



125
Produkte für die
Lehrerbildung

Innovative Konzepte der Lehrerbildung (2. und 3. Phase) für berufsbildende Schulen



Impressum

**Abschlussbericht des BLK-Programmträgers
zum Modellversuchsprogramm „Innovative
Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer an
beruflichen Schulen“**

Herausgeber:

BLK-Programmträger „innovelle-bs“
Institut für Qualitätsentwicklung
an Schulen – Schleswig-Holstein (IQSH)
Schreiberweg 5
24119 Kronshagen
Tel. 0431 5403128
Fax 0431 5403264
Email: innovelle-schulz@iqsh.de
www.innovelle-bs.de

Gestaltung:

bdrops. Werbeagentur,
www.bdrops.de

Kronshagen, im Dezember 2006





INHALT

1. Vorwort	5
2. Anliegen des Programms	9
2.1 Ziele des Programms	9
2.2 Untersuchungsfelder, Ziele und Leitfragen	10
3. Steuerungsmaßnahmen des Programmträgers	14
3.1 Programmsteuerung während der Implementationsphase	15
3.1.1 Expertise als Leitfaden zu den Zielen des Programms	15
3.1.2 Aktivitäten im Antragsverfahren	16
3.1.3 Aufbau des Controlling – Systems	18
3.1.3.1 Internetpräsentationen und -pflege	18
3.1.3.2 „Modellversuchsinformationen“ (Flyer)	19
3.1.3.3 Jahresberichte und Abschlussbericht der Modellversuche	19
3.2 Programmsteuerung in der Durchführungsphase	20
3.2.1 Zielvereinbarungen zwischen Programm- und Modellversuchsträger	20
3.2.2 Formative Evaluation: Das Berichtswesen	21
3.2.3 Unterstützung des Transfers	23
3.2.4 Produkte als Transfergegenstände	24
3.2.5 Öffentlichkeitsarbeit	25
3.2.5.1 Website www.innovelle-bs.de	25
3.2.5.2 Publikationen des Programmträgers	25
3.2.5.3 Pressemeldungen/Medienreaktionen	26
3.2.5.4 Messewand	26
3.2.5.5 Präsenz des Programmträgers bei internen und externen Veranstaltungen	26
3.2.6 Tagungen	27
3.3 Programmsteuerung in der Abschlussphase	28
3.3.1 Summative Evaluation der Modellversuche	28
3.3.1.1 Auswertung der Abschlussberichte	29
3.3.1.2 Stakeholderbefragungen	30
3.3.2 Abschlusskongresse	31
3.3.3 Das Transferjahr	32
3.3.3.1 Bundesweite Expertentagungen	33
3.3.3.2 Die themenorientierte Ergebnis-Datenbank	34

4. Innovationsbeiträge der Modellversuche	37
4.1 Arbeitsfeld: Referendariat	37
4.1.1 Modellversuch AQUA Bayern	39
4.1.2 Modellversuch FIT Hessen	41
4.1.3 Modellversuch SOLAB Bremen	43
4.1.4 Modellversuch UbS Hamburg	45
4.1.5 Modellversuch UbS Schleswig-Holstein	47
4.1.6 Modellversuch UbS – wissenschaftliche Begleitung	49
4.2 Seiten- und Quereinsteiger	50
4.2.1 Modellversuch else Baden-Württemberg	50
4.2.2 Modellversuch sqb Brandenburg	52
4.2.3 Modellversuch sqb Mecklenburg-Vorpommern	53
4.2.4 Modellversuch FIT Hessen	54
4.3 Fachpraxislehrkräfte	55
4.3.1 Modellversuch LiDo Niedersachsen	55
4.3.2 Modellversuch MoF@bS Hamburg	56
4.3.3 Modellversuch MoF@bS Niedersachsen	60
4.4 Berufseingangsphase	61
4.4.1 Modellversuch BEPHA - Hamburg	62
4.4.2 Modellversuch PEBE - Hessen	63
4.4.3 Modellversuch MoF@bS Hamburg	65
4.4.4 Modellversuch ProAKzEnt Niedersachsen	66
4.4.5 Modellversuch ProAKzEnt Thüringen	68
4.5 Lehrerfortbildung	70
4.5.1 Modellversuch KoALA Berlin	70
4.5.2 Modellversuch KoALA Niedersachsen	72
4.5.3 Modellversuch KoLeGe Niedersachsen	73
4.5.4 Modellversuch Lediwi Hessen	75
4.5.5 Modellversuch Lediwi Bremen	76
4.5.6 Modellversuch Nebal Rheinland-Pfalz und Thüringen	78
4.5.7 Modellversuch MultiLehrBau Berlin	79
4.5.8 Modellversuch SchuQua Hamburg	81
4.5.9 Modellversuch UbS Niedersachsen	83
4.6 Berufsabschlussphase	85
4.6.1 Modellversuch SchuQua Hamburg	85
4.7 Schulentwicklung	86
4.7.1 Modellversuch CULIK Hamburg	87
4.7.2 Modellversuch CULIK Niedersachsen	89
4.7.3 Modellversuch teamA Baden-Württemberg	91
4.7.4 Modellversuch UbS Schleswig-Holstein	93
5. Zusammenfassende Einschätzung	95
5.1 Das Programm innovelle-bs aus der Sicht des Programmträgers	95
5.2 Die Leistungen des Programmträgers im Urteil von Stakeholdern – externe Evaluation	100



*Wenn Du ein Schiff bauen willst,
dann trommle nicht die Männer und Frauen zusammen, um
Holz zu beschaffen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit
einzuteilen, sondern lehre die Männer und Frauen die
Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer.*

(Antoine de Saint-Exupéry)

Reinhard Schulz

VORWORT



Mit diesem gewählten prozessbegleitenden Leitgedanken ist innovelle-bs, ein Programm für „Innovative Konzepte der Lehrerbildung (2. und 3. Phase) für berufsbildende Schulen“ am Ziel angekommen oder - wie wir Norddeutschen sagen - im Hafen eingelaufen und am Kai fest vertäut. Und wir sind, so wurde uns als Programmträgerschaft durch die wissenschaftliche Beratung attestiert, sicher und mit vollen Netzen angelandet.

„Sicher“, weil es uns gelungen ist, auf dem bewegten Meer der bundesdeutschen Schulreformen nicht nur keinen Schiffbruch erlitten zu haben, sondern die dort herrschenden Strömungen vor allem zum Fortkommen genutzt haben. Denn unsere Kursvorgabe war, durch innovelle-bs die bundesweit erkannte Notwendigkeit nach einer Weiterentwicklung des berufsbildenden Schulwesens so zu unterstützen, dass ein nachhaltiger Reformprozess entsteht. Dieser ist zweifellos entstanden und es gehört weder Mut noch Prophetentum dazu, zu sagen, dass dieser Prozess schon jetzt unumkehrbar ist. Ein Hauptgrund hierfür ist zweifellos, dass wir den Menschen in den Mittelpunkt dieses Reformprozesses gestellt haben, indem wir die Lehrerprofessionalisierung in der Expertise zur 2. und 3. Phase zum alleinigen Thema von innovelle-bs erklärt haben. Getan haben wir das aus der Überzeugung, dass man die Menschen für die



einer Reform innewohnenden Gestaltungsaufgaben nur gewinnen kann, wenn man sie darauf vorbereitet. Das zu leisten, ist Kern und zugleich Voraussetzung jeglicher Veränderungsarbeit. Und deshalb wurde durch innovelle-bs unüberhörbar die Frage gestellt, wie die Phase des Referendariats/Vorbereitungsdienstes besser auf die Aufgaben in autonomer arbeitenden beruflichen Schulen ausgerichtet werden kann. Und genauso hartnäckig wurde hinterfragt, wie die aktiven Kolleginnen und Kollegen auf die neuen Arbeitsbedingungen durch effektivere Konzepte in der Lehrerfortbildung vorbereitet werden können.

Dass hier im Rahmen von 28 Modellversuchen eine Fülle von Detailantworten nicht nur in den Wind der Veränderung gerufen wurde, sondern profund belegt werden konnten, zeigt zum einen, warum wir „von vollen Netzen“ sprechen. Zum anderen zeigt es aber auch, was Modellversuche bewirken können, wenn sie sich unmittelbar an Bedarfen orientieren und durch das Steuerungsinstrument der Zielvereinbarungen sich selbst klare Vorgaben auferlegen. Der Erfüllungsgrad der Zielvereinbarungen wurde in Form der Jahresberichte abgefragt und in Dokumentenanalysen formativ evaluiert. Die so den einzelnen Vorhaben auferlegte Prozessevaluation hat sich aus heutiger Sicht als ein wesentlicher Schlüssel für den Erfolg von innovelle-bs erwiesen.

Ein anderer Baustein für den Erfolg von innovelle-bs war das Drängen der Programmträgerschaft, Produkte vorzulegen und zu dokumentieren. Die dadurch entstandene Notwendigkeit, Ergebnisse so aufzubereiten, dass sie kundenorientiert und transferierbar sind, wird dazu führen, dass die Nachhaltigkeit des Programms sehr hoch sein wird. Verwiesen sei hier auf die „Themenorientierte Ergebnis-Datenbank“ von innovelle-bs mit 125 identifizierten Produkten, die auch nach Abschluss des Programms online zur Verfügung stehen bleiben. So wird bundesweit allen an den Reformprozessen vor Ort Involvierten die Chance geboten, zu schauen, was schon an Konzepten, Instrumenten, Lehr-/Lern-Materialien und Analysen gedacht, erprobt und evaluiert wurde. Und man wird dabei feststellen, dass die Modellversuche im Rahmen ihrer Arbeit die Megatrends für die Lehrprofessionalisierung weitergeführt haben, wie beispielsweise:

Modularisierung: Berufsbildende Schulen werden in den kommenden Jahrzehnten gezwungen sein, ihren Nachwuchs aus einem berufsbiografisch sehr heterogenen Bewerberfeld zu rekrutieren. Für Seiteneinsteigerinnen und –einsteiger wird es ebenso wie für grundständig Studierende Konzepte geben müssen, die eine passgenaue Professio-

nalisierung für sie selbst wie für ihre Schule sicherstellen. Die Modellversuche haben hierfür eine Fülle von Ansätzen und Lösungsmöglichkeiten für eine modularisierte Lehrerbildung entwickelt, wodurch Aus- und Fortbildungsmaßnahmen zukünftig sehr individuell und bedarfsgerecht aufeinander aufgebaut werden können.

Teamentwicklung: Die angestrebte Reform der berufsbildenden Schule muss als vernetzte Aufgabe verstanden werden, die immer gleichzeitig die Unterrichts-, Personal-, Organisations- und Curriculumentwicklung berührt. Folglich handelt es sich hier um eine sehr komplexe Aufgabe, welche eine Lehrkraft im Einzelkämpfertum nicht bewältigen kann. Der Aufbau von und das Arbeiten in flexiblen Teamstrukturen ist daher eine wesentliche Schulleitungsaufgabe, was voraussetzt, dass hierzu entsprechende Strategien zur Verfügung stehen. In innovelle-bs sind solche erprobt und dokumentiert worden.

Wissensmanagement: Um die anstehenden Gestaltungsaufgaben überhaupt bewältigen zu können, muss es gerade bei der Unterrichtsentwicklung eine Entlastung der Kolleginnen und Kollegen geben, ohne dass die Unterrichtsqualität darunter leidet. Unterstützt werden kann dies, so die erprobten Ansätze, durch ein schulinternes Wissensmanagement, welches es ermöglicht, bei der Unterrichtsplanung auf bereits in der Schule vorhandene Materialien und Erfahrungen aller Kolleginnen und Kollegen zurückzugreifen.

Bei einer Vielzahl von Ansätzen für eine innovative Ausbildung (2. Phase; Dauer 1.5-2 Jahre) möchte ich darauf verweisen, das in der Berufsbiographie einer Berufsschullehrerin oder eines Berufsschullehrers die auf die Ausbildung folgenden etwa 35 Jahre ihrer Berufstätigkeit zukünftig noch mehr in den Fokus genommen werden sollten. Es reicht in dieser schnelllebigen Zeit nicht aus, sich primär auf eine möglichst nachhaltige Lehrerausbildung zu beschränken. Vielmehr muss in der 3. Phase auch eine systematische Fort- und Weiterbildung für jede Lehrerin und jeden Lehrer durchgeführt werden, damit sie/er für unsere Schülerinnen und Schüler bis ans Ende der Dienstzeit eine kompetente Lehrerpersönlichkeit ist und bleibt.

innovelle-bs hat alle wichtigen Dokumente, alle Tagungsbeiträge, alle Produkte und Ergebnisse der sechsjährigen Programmträgerlaufzeit im Internet dokumentiert. Weltweit wurde und wird auf die Homepage zwischen 16.000 und 18.000-mal pro Monat zugegriffen. In 2005 wurden rund 40.000 Downloads getätigt. Das bedeutet für uns, dass man uns vielerorts wahrnimmt und die Bedeutung



des Internetauftrittes kontinuierlich gewachsen ist. Aber wir haben auch in der Mitte der Laufzeit 5000 Broschüren an die Bildungsverantwortlichen Deutschlands verschickt und stellen daher diesen Abschlussbericht im Internet und in Printform zur Verfügung.

Ich möchte Sie jetzt dazu auffordern, sich die Ergebnisse von innovelle-bs für Ihre Arbeit in ihrem Lande, in ihrer Region zu Nutze zu machen. Dabei hoffen mein Team und ich, dass Sie diese Ergebnisse nicht nur zur Kenntnis nehmen, sondern auch nutzen, denn das war das große Ziel unserer Arbeit. Und wir sind jetzt gespannt, ob wir diesen Nutzen für Sie als Anwender erzielen konnten. Denn ähnlich dem Fischer wissen wir leider oft auch nicht, was auf welchem Teller landet und ob es dann wirklich mündet. Deshalb sehen wir in einem ehrlichen Feedback jederzeit unseren schönsten Lohn und hoffen auch nach Projektabschluss noch auf viele Rückmeldungen.

Und ich kann Ihnen versichern: Jedes Mitglied im innovelle-bs-Team hat sich mit voller Kraft dafür eingebracht, dass es am reich gedeckten Tisch der Innovationen für alle Bildungsverantwortlichen etwas gibt. Jedes Teammitglied hat stets am gemeinsamen Ganzen gearbeitet - von einem ausgeprägten Controlling bis hin zur stetigen Öffentlichkeitsarbeit, war für die Sorgen in den Projekten immer da. So haben wir zu jedem Jahresbericht der 28 Modellversuche eine ausführliche Rückmeldung gegeben, haben an zahlreichen Arbeitssitzungen vor Ort beratend teilgenommen und standen als „Hotline“ telefonisch mit Rat und Tat zu Seite, damit der gesamte Prozess transparent gesteuert werden konnte. Und für diese jederzeit umsichtige Art und Weise, wie dieses Team von Flensburg bis München, von Schwerin bis Wiesbaden bundesweit gewirkt und sich eingesetzt hat, hierfür möchte ich mich nach sechsjähriger Zusammenarbeit bei meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im innovelle-bs-Team ganz herzlich bedanken. Denn ohne dieses Team und seiner Einstellung, aus Überzeugung bis an die Grenzen des Machbaren zu gehen, sich täglich unter Qualitätsmanagementgesichtspunkten mit den Mitgliedern der Modellversuche und wiss. Begleitungen inhaltlich und organisatorisch im Sinne eines Dienstleistungsunternehmens auseinander zu setzen, auf den vielen bundesweiten Fachtagungen den bundesweiten und z.T. europäischen Transfer besonders über die menschliche Begegnung zu fördern, wäre innovelle-bs so nicht möglich gewesen. Zu meinem innovelle-bs-Team gehören:

<i>Petra Haars</i>	Ansprechpartnerin für Modellversuche und Öffentlichkeitsarbeit (2001-2005)
<i>Ellen Hennig</i>	Sekretariat (2001-2005)
<i>Annette Kreuter</i>	Controlling und Berichtswesen, Internetpräsentation (2001-2006)
<i>Uwe Kröning</i>	Ansprechpartner für Modellversuche (2001-2006)
<i>Birgit Mahrt</i>	Sekretariat (2006)
<i>Dr. Axel Staudte</i>	Ansprechpartner für Modellversuche (2001-2006)

Hinzu kommt eine jederzeit erfolgreiche und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unserer wissenschaftlichen Beratung Herrn Prof. Dr. H.G. Ebner (Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik der Universität Mannheim) und seiner Mitarbeiterin Birgit Lehmann. Diese von uns als sehr bedeutend empfundene und jederzeit gelebte Zusammenarbeit und die Auseinandersetzungen untereinander, zwischen Menschen der Praxis und der Wissenschaft, haben, wie wir meinen, entscheidend zum erfolgreichen Gelingen der Programmträgerarbeit beigetragen! Die akribisch erarbeiteten Dokumentenanalysen aller 28 Abschlussberichte in innovelle-bs sind sicherlich beispielhaft auch für andere Projektevaluationen, wie mir mehrfach von Projektleitungen zurückgemeldet wurde. Die Evaluation der Programmträgerarbeit spricht dazu eine eigene Sprache.

Mein Dank gilt weiterhin den Kollegen Helmut Kuhne, Dr. Ralph Dreher und zahlreichen Studienleiterinnen und Studienleitern des Schulterteams IQSH-BBS für die Mitwirkung und Unterstützung auf vielen innovelle-bs-Tagungen.

Hervorheben möchte ich auch intensive Zusammenarbeit mit dem Programmkoordinator Herrn Manfred Marwede. Die Zusammenarbeit war stets vertrauensvoll und von viel Rückenwind für unser Team geprägt. Gleiches gilt für die Unterstützung durch das Bundesbildungsministerium (BMBF) in Bonn. Ich danke Günter Ploghaus für die Startunterstützung (Initialunterstützung), Herrn Volker Ihde besonders für die konstruktive, kritische und vertrauenspendende Begleitung und Beratung für das zielgerichtete Arbeiten an Ergebnissen in dem komplexen Projekt innovelle-bs und persönlicher Teilnahme an unseren Tagungen, und Herrn Peter Munk danke ich für das Vertrauen, dass er uns für das Arbeiten im Transferjahr geschenkt hat. Frau Dr. Dagmar Klimpel möchte ich für die gute und zu jeder Zeit persönlich vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der BLK und deren Gremien ganz herzlich danken. Stellvertretend für die beteiligten Verantwortlichen



der Bildungsministerien der Länder (Lenkungsausschuss) möchte ich Herrn Rolf Möhlenbrock für die Unterstützung und kritischen Nachfragen danken.

Im Namen des innovelle-bs-Teams bedanke ich mich am Ende der Programmträgerlaufzeit ganz herzlich für die gute Zusammenarbeit bei den Kolleginnen und Kollegen, die in den 28 Modellversuchen geplant, erprobt, dokumentiert und evaluiert haben, den Modellversuchsleitungen, den wissenschaftlichen Begleitungen und den Modellversuchsakteuren, die vor Ort neue Konzepte und Instrumente ausprobiert haben. Mit Ihnen zusammen ist es uns gelungen, eine große bundesweit wirkende innovelle-bs-community, eine vernetzte Familie zu gründen.

Ich danke Herrn Bernhard Brackhahn und Herrn Werner Klein aus dem Bildungsministerium des Landes Schleswig-Holstein und der Institutsleitung des IQSH Herrn Dr. Thomas Riecke-Baulecke für die Unterstützung und das Vertrauen, das sie uns von Anfang an entgegengebracht haben. Wir haben wahrgenommen, dass wir durch diese bundesweite Bildungsarbeit auch das Land Schleswig-Holstein besonders im Raum der beruflichen Bildung ein ganzes Stück bekannter gemacht und eine gute bundesweite Reputation für das IQSH erreicht haben.

Zum Schluss möchte ich Sie auffordern: Steigen Sie mit in das innovelle-bs-Boot ein. Denn innovelle-bs muss bundesweit weiter leben. Sorgen Sie persönlich mit dafür. Pflegen und bauen Sie die bestehenden länderübergreifenden Netzwerke aus. Suchen Sie weiter nach neuen Ufern, nach neuem „innovativem Plus“. Denken wir stets daran, dass wir in einer globalisierten Welt leben und in einem Dorf wie Deutschland wohnen. Und die Menschen, die hier wohnen, sind einem ständigen weltweiten Wettbewerb ausgesetzt. Deshalb haben wir in der großen innovelle-bs-Familie in den vergangenen Jahren Konzepte und Instrumente für die Lehrerbildung in sich weiterentwickelnden lebendigen beruflichen Schulen entwickelt, die letztendlich helfen sollen, dass unsere Kinder und Jugendlichen, unsere Schülerinnen und Schüler, gut ausgebildet werden, damit sie ihre persönliche Zukunft positiv bewältigen können. Und hierfür ist und bleibt Lehrerbildung eine Schlüsselaufgabe.

Kronshagen, im Dezember 2006

Reinhard Schulz
Leiter des BLK-Programms innovelle-bs



2. ANLIEGEN DES PROGRAMMS

2.1 ZIELE DES PROGRAMMS

Das Programm „innovelle-bs“ sollte zu einer Verbesserung der Qualifizierung von Berufsschullehrern in der 2. und 3. Phase (Vorbereitungsdienst und Lehrerfortbildung) führen. Durch eine verstärkte Kooperation zwischen den Universitäten und den Lehrerbildungsinstituten der 2. und 3. Phase sollten unter anderem Rückwirkungsprozesse auf die 1. Phase (Studium) angeregt werden. Der Ausschuss Bildungsplanung der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) sah dafür folgende Themen als bedeutsam an:

1. Besondere Fragen des Vorbereitungsdienstes
2. Lehrerfortbildung in Verbindung mit der Schnittstelle zum Vorbereitungsdienst
 - a) Unterrichtsgestaltung
 - b) Berufliche Schulen im Berufsbildungssystem
 - c) Organisation der Lehrerqualifizierung.

Die BLK-Projektgruppe „Innovationen im Bildungswesen“ hatte in ihrer Erörterung eines dritten BLK-Programms zur Berufsbildung festgestellt, dass:

- bildungspolitisch dringender Handlungsbedarf für die Modernisierung beruflicher Schulen und die Qualifizierung ihres Personals besteht und
- die angestrebte rasche Modernisierung des Unterrichtes (in inhaltlicher, didaktischer und methodischer Hinsicht) beruflicher Schulen direkt, nachhaltig und am schnellsten über den Vorbereitungsdienst (2. Phase) und die Lehrerfortbildung (3. Phase) zu erreichen und durch Modellversuche zu unterstützen sei.

Mit der Expertise wurde die Programmskizze für das BLK-Programm „Innovative Fortbildung der Lehrer und Lehrerinnen an beruflichen Schulen“ ausdifferenziert. Die Expertengruppe hat dazu die in der Programmskizze benannten Aufgabenfelder aufgegriffen, ergänzt und daraus thematische Schwerpunkte erarbeitet, die zugleich Empfehlungen für Maßnahmenbereiche und mögliche Länderprojekte darstellten.



2.2 UNTERSUCHUNGSFELDER, ZIELE UND LEITFRAGEN

In der Expertise (BLK Heft 90, ISBN 3-934850-16-2) wurde die in der Programmskizze beschriebene Ausgangslage aufgenommen, unter Bezug auf aktuelle Entwicklungen der Bildungs- und Berufsbildungsforschung vertieft und zu acht Untersuchungsfeldern verdichtet. Diese Untersuchungsfelder enthalten jeweils zielleitende Fragestellungen, die von den Modellversuchen aufgegriffen und zur Bestimmung der modellversuchsbezogenen Zielformulierungen genutzt werden können.

U1 NEUE ORGANISATIONSFORMEN, VERÄNDERTE LERNKULTUREN UND ERWEITERTE KOOPERATIONEN IN DER 2. PHASE

Ziel: Der Vorbereitungsdienst soll inhaltlich, methodisch und organisatorisch der Maxime einer höheren Eigenverantwortung folgen. Er stellt sich durch Evaluation einem permanenten Prozess der Qualitätsentwicklung und tritt in vielfältige Kooperationsbeziehung zu vor- und nachgelagerten Partnern der Lehrerbildung.

Leitfragen:

- Welche inhaltlichen und organisatorischen Maßnahmen im Referendariat unterstützen die Entwicklung eines höheren Grades eigenverantwortlichen, selbstorganisierten Lernens bei den Referendaren/-innen?
- Durch welche Maßnahmen kann die Kooperation zwischen Landesinstituten/Studienseminaren, beruflichen Schulen und betrieblichen Kooperationspartnern effektiver im Sinne einer verbesserten Professionalisierung der angehenden Lehrer/-innen gestaltet werden?
- Wie kann eine Modularisierung mit Kern- und Wahlbereichen Gestaltungsräume für individuell Profilbildungen eröffnen und gleichzeitig die Einhaltung verbindlicher Basisqualifikationen sichern?
- Welche neuen Elemente einer veränderten Ausbildungsorganisation und Lernkultur fördern die geforderte erweiterte Professionalität im Lehrerberuf?

U2 VERÄNDERTE QUALIFIZIERUNG DER LEHRERBILDNER

Ziel: Lehrerbildner verstehen ihre Rolle als Berater, Begleiter und Unterstützer von weitgehend selbstgesteuerten Lernprozessen der ihnen anvertrauten Referendarinnen und Referendare. Ihre Kompetenzen liegen im Fachlichen (Unterrichtsgestaltung, Schulgestaltung) wie auch in der Team- und Persönlichkeitsentwicklung.

Leitfragen:

- Welche neue Rolle und welche erweiterten Aufgaben kommen den Mentoren/-innen und Studienleitern/-innen in stärker selbstgesteuerten Ausbildungsprozessen zu?
- Durch welche Maßnahmen kann ein neues Aufgaben- und Rollenverständnis der Lehrerbildner entwickelt und gefördert werden?
- Welche Fortbildungsangebote für Lehrerbildner müssen etabliert werden, um die wissenschaftliche und (schul-)praxisbezogene Professionalität zu sichern und zu erweitern und durch welche Kooperationen werden Qualifizierungsmaßnahmen besonders wirksam gestaltbar?
- Leisten länderübergreifend abgestimmte und durchgeführte Qualifizierungsmaßnahmen für Lehrerbildner einen effizienten Beitrag zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der 2. Phase der Lehrerbildung?

U3 PÄDAGOGISCH-DIDAKTISCHE QUALIFIZIERUNG VON SEITENEINSTEIGERN

Ziel: Seiteneinsteiger/innen werden so rekrutiert, ausgebildet und eingesetzt, dass sie die Aufgaben eines Berufsschullehrers mit vergleichbarer Professionalität ausüben wie grundständig qualifizierte Lehrkräfte.

Leitfragen:

- Welche tragfähigen und flexiblen Qualifizierungsmodelle lassen sich entwickeln, um relativ kurzfristig Seiteneinsteiger für den Einsatz in den beruflichen Schulen auszubilden?



- Welche Standards müssen bei der Rekrutierung und Ausbildung von „Seiteneinsteigern“ angelegt und wie können sie (konzeptionell) vermittelt werden?
- Durch welche Maßnahmen lassen sich an Universitäten, in Betrieben und anderen außerschulischen Institutionen Interessen für den Lehrerberuf an beruflichen Schulen wecken und Personen gewinnen, eine neue Berufsperspektive anzustreben (Rekrutierungsansatz)?
- Lassen sich pädagogische Fähigkeiten und Eignung für den Lehrerberuf im vorab bestimmen, um potentielle Seiteneinsteiger/-innen qualifiziert beraten zu können?
- Wie können Seiteneinsteiger/-innen pädagogisch so qualifiziert werden, dass theoretische Kompetenzen in Berufspädagogik und Fachdidaktik ebenso aufgebaut werden wie unterrichtsmethodische, medienbezogene, erzieherische, evaluative und schulentwicklungsbezogene Qualifikationen?
- Sind im Referendariat eher gemeinsame Qualifizierungen mit Lehramtskandidaten förderlich für die Entfaltung einer neuen beruflichen Identität oder sollten Seiteneinsteiger/-innen ein eigenständiges, auf sie abgestimmtes Ausbildungsprogramm durchlaufen?

U4 IMPLEMENTATION DER BERUFSEINGANGSPHASE IN NEUEN KOOPERATIONSBEZÜGEN

Ziel: Die Berufseingangsphase biete den jungen Lehrkräften die Unterstützung und Kommunikation an, die für einen positiven berufsbiographischen Erfahrungs- und Kompetenzaufbau zuträglich sind.

Leitfragen:

- Welche Formen und Instrumente der Lehrerfortbildung können in den ersten Berufsjahren eingesetzt werden, um eine Haltung zu stärken, die kontinuierliches Weiterlernen im Beruf zur Selbstverständlichkeit werden lässt?

- Welche Mittel der Personalführung und Personalentwicklung sind beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf einzusetzen, um die Entwicklung einer beruflichen Identität und Professionalität in der Berufseingangsphase zu unterstützen?
- Welche Kooperationsmodelle zwischen Schule, Berufseinführung und Fortbildung eignen sich für die erforderliche Kompetenzentwicklung und unterstützen wirksam den Einstieg ins Berufsleben?

U5 INNOVATIVE FACHLICH-DIDAKTISCHE QUALIFIZIERUNGSKONZEPTE

Ziel: Durch einen permanenten Wissenstransfer zwischen Schule, Wissenschaft und Berufspraxis wird die fachliche und pädagogische Kompetenz von Lehrkräften gewährleistet. Der Transfer ist so organisiert, dass sowohl nachfrage- wie angebotsorientierte Fortbildungen in wechselseitiger Kooperation realisiert werden. Dies findet in der jeweils angemessenen und kostengünstigen Form statt: in traditionellen Kursen, in Fernlehrgängen mit unterschiedlichen Medien, in schulinterner Form u.v.m.

Leitfragen:

- Wie kann die Fortbildung - vor dem Hintergrund neuerer curricularer Strukturierungen und geforderter multimedialer Unterrichtsgestaltung - durch neue Formen und geeignete Kommunikationsprozesse zwischen den Fortbildungsinstitutionen und den beruflichen Schulen adressatengerechter, weniger angebotsorientiert und stärker nachfrageorientiert gestaltet werden?
- Welche Möglichkeiten und Organisationsformen der Fortbildung gibt es, um mit Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft zu einem innovativen Wissenstransfer und einer stärkeren Praxisorientierung zu kommen – etwa durch Kooperation mit betrieblichen Dualpartnern und Universitäten?
- Wie können durch angemessene Fortbildungskonzepte die Innovationsfähigkeit beruflichen Lernens





unterstützt und die dauerhafte Qualität der Umsetzung berufsschulischer Curricula gesichert werden?

- Wie können berufsschulische Umsetzungsprozesse (Lehrplan – Unterricht) berufswissenschaftlich so analysiert werden, dass daraus ein zum jeweiligen Lehrplan gehörendes Maßnahmenbündel zur Lehrerfortbildung abgeleitet werden kann?
- Mit welchen Strategien können Lehrerinnen und Lehrer auf das Unterrichten in neuen (IT- und Medien-)Berufen kompetent vorbereitet werden?

U6 NETZ- UND MULTIMEDIAGESTÜTZTE CURRICULUM-ENTWICKLUNG UND UNTERRICHTSGESTALTUNG

Ziel: Multimediale Instrumente gehören zum alltäglichen Repertoire von Berufsschullehrern. Sie besitzen die Fähigkeit, diese nach pädagogischen Gesichtspunkten auszuwählen und einzusetzen an ihrer Herstellung bzw. Gestaltung mitzuwirken und sie für die eigene Fortbildung zu nutzen.

Leitfragen:

- Welche Einsatz-/Nutzungsmöglichkeiten bieten digitale Medien und Informationstechnologien zur effektiveren Organisation und inhaltlichen Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Lehrerfortbildung?
- Wie sollte Fortbildung inhaltlich und methodisch organisiert und durchgeführt werden, um Lehrkräfte z.B. bei der Gestaltung von Lernumgebungen für internetbasiertes Lernen zu unterstützen?
- Welche unterstützenden Maßnahmen müssen entwickelt und angeboten, um den Grad der Nutzungskompetenz für moderne Medien auf einem hohen Niveau zu halten?
- Welche materielle Ausstattung von integrierten Fachräumen ist in Anbetracht der raschen Entwicklung für das IT-gestützte Lernen notwendig?

U7 PERSONALENTWICKLUNG FÜR NEUE AUFGABEN UND FUNKTIONEN IN SICH VERÄNDERNDEN BERUFLICHEN SCHULEN

Ziel: Lehrkräfte werden nur dann in Funktionen der Leitung sowie der Lehrerbildung berufen, wenn sie für ihre neuen Aufgaben an systematisch angelegten Qualifizierungsprogrammen mit Erfolg teilgenommen haben. Konzepte dazu liegen vor und werden im Rahmen langfristig angelegter Personalentwicklung genutzt.

Leitfragen:

- Welche Modelle lassen sich gemeinsam von Universitäten, Lehrerbildungsinstituten und Schulen für ein Konzept zur – vorauslaufenden – Qualifizierung von Lehrkräften für die Übernahme von neuen Aufgaben und Ämtern an beruflichen Schulen entwickeln?
- Wie muss die Personalentwicklung inhaltlich und organisatorisch gestaltet werden, damit sie einer systematischen Qualifizierung und der Weiterentwicklung der notwendigen persönlichen Einstellung für außerunterrichtliche Aufgaben und für Führungsfunktionen zweckdienlich ist?
- Welche Modelle und Instrumente sind für die Evaluation der Wahrnehmung von Führungsaufgaben geeignet?
- In welchen nachfrage- und angebotsorientierten Modellen von Führungskräftefortbildung können neue Anforderungen am wirksamsten transportiert werden?

U8 ERWEITERTE KOOPERATIONSBEZIEHUNGEN UND TEAMORIENTIERTE ARBEITSSTRUKTUREN

Ziel: Lehrerbildungsinstitutionen des beruflichen Schulwesens befinden sich in einem ständigen Dialog mit nationalen und internationalen Partnern. Daraus erwächst eine selbstverständliche Bereitschaft, die eigene Arbeit kritisch-experimentell zu reflektieren und kooperativ zu modifizieren, um neuen Anforderungen schnell gerecht zu werden.

Leitfragen:

- Durch welche inhaltlichen Angebote und Maßnahmen kann Lehrer(fort)bildung der sich abzeichnenden Entwicklung von Berufsschulen zu regionalen Berufsbildungszentren (Kompetenzzentren) Rechnung zu tragen. Wie können diese Veränderungsprozesse durch Qualifizierungsangebote flankiert werden?
- Wie kann Lehrer(fort)bildung gestaltet werden, um zügig neue Arbeitsplattformen zu schaffen und intensivere Kooperationsbeziehungen zwischen beruflichen Schulen, Lehrerbildungsseminaren und der Arbeitswelt herzustellen?
- Durch welche Maßnahmen lassen sich nachhaltige Teamstrukturen für schulinterne Curriculumentwicklung und Unterrichtsgestaltung sowie für Schulentwicklungsprozesse an beruflichen Schulen realisieren?
- Welche Modelle bieten sich an, um in der Fortbildung mit Universitäten/ Fachhochschulen und weiteren Lehrerbildungsinstitutionen systematisch zusammen zu arbeiten?
- Welche Qualitätsmanagementsysteme sind für berufliche Schulen geeignet und wie kann ein darauf bezogenes Fortbildungsangebot gestaltet und wirksam implementiert werden?
- Welche Verfahren der Selbstevaluation und Fremdevaluation sind für den Untersuchungsgegenstand „Lehrerbildung“ von praktischer Relevanz und wie können sie wirksam eingesetzt werden?

Die nachfolgende Tabelle zeigt in einer Übersicht den Zusammenhang zwischen den Untersuchungsfeldern, den Phasen der Berufsschullehrerbildung und den eingereichten Modellversuchen:

innovelle-bs		Phasen der Berufsschullehrerbildung			
		2. Phase	3. Phase		
		Referendariat	Berufseingangsphase	Berufsausbildungsphase	Berufsabschlussphase
1	Neue Organisationsformen, veränderte Lernkulturen und erweiterte Kooperationen in der 2. Phase	GG GG	G		
2	Veränderte Qualifizierung der Lehrerbildner	GG G	GG	G	
3	Pädagogisch-didaktische Qualifizierung von Seiteneinsteigern	GG G	GGG GGG	G	
4	Implementation der Berufseingangsphase in neuen Kooperationsbezügen	GGGG GGG	G GGG		
5	Innovative fachlich-didaktische Qualifizierungskonzepte	G GG	GGGG G GGG	GGGGG GGG	
6	Netz- und multimedialgestützte Curriculumentwicklung und Unterrichtsgestaltung	G	GGGGG GGG	GGGGGG GG	
7	Personalentwicklung für neue Aufgaben und Funktionen in sich veränderten beruflichen Schulen	GG	GGGGG	GGGG	
8	Erweiterte Kooperationsbeziehungen und teamorientierte Arbeitsstrukturen	GGG	GGGG	GGGG	

Tabelle 1: Untersuchungsfelder, Phasen und Modellversuchsanträge

3. STEUERUNGSMASSNAHMEN DES PROGRAMMTRÄGERS

Der Programmträger hat das Modellversuchsprogramm innovell- bis von der Erstellung der Expertise über die gesamte Laufzeit der Modellversuche und schließlich bis zum Ende des zusätzlichen Transferjahres intensiv begleitet, unterstützt und mitgestaltet. Entsprechend den besonderen

Anforderungen in den jeweiligen Phasen Programms hat der Programmträger durch spezifische Maßnahmen Einfluss auf den Arbeitsprozess genommen. Im Folgenden sollen diese Steuerungsmaßnahmen deshalb der Chronologie des Programms folgend dargestellt werden.

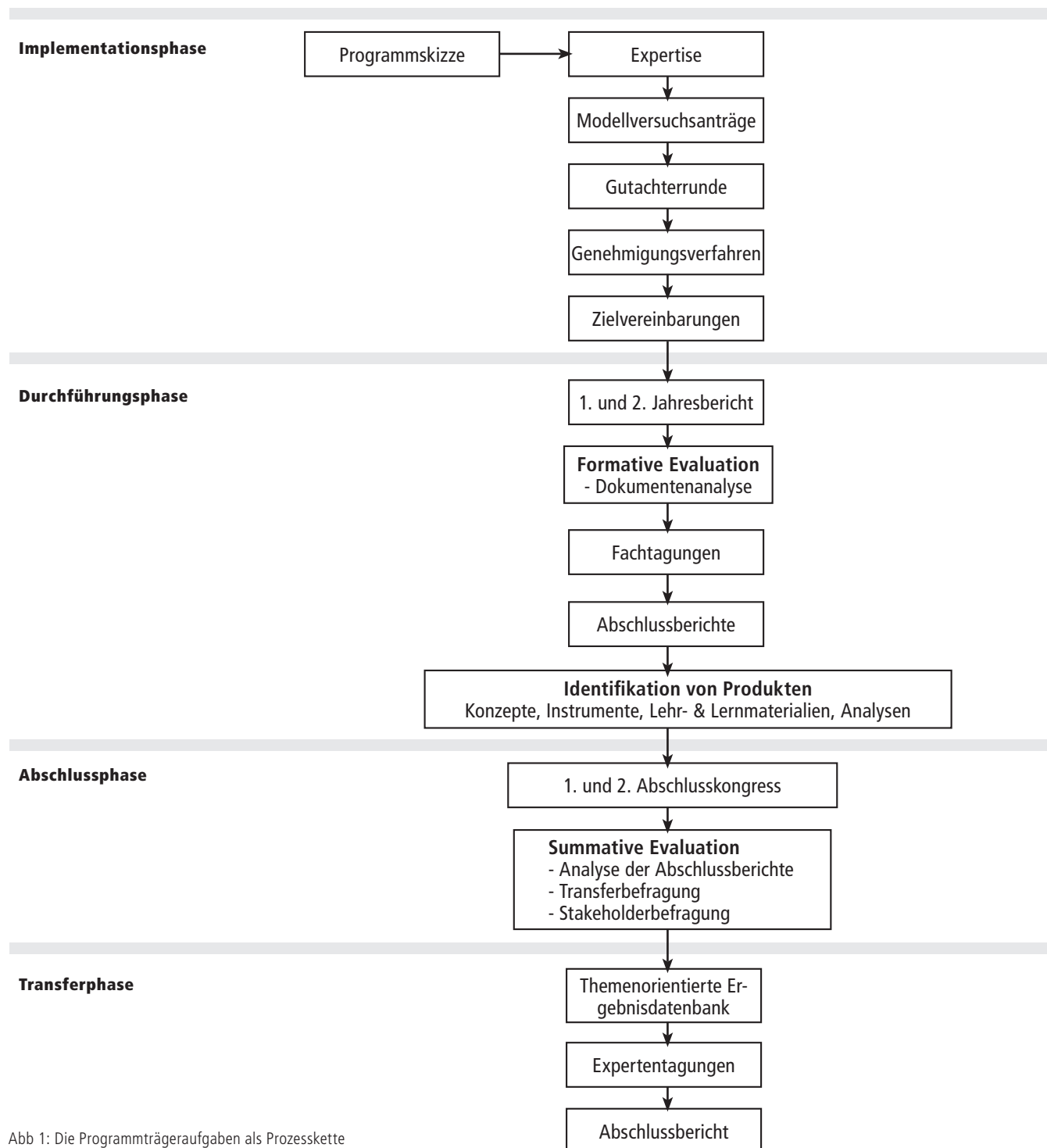


Abb 1: Die Programmträgeraufgaben als Prozesskette



3.1 PROGRAMMSTEUERUNG WÄHREND DER IMPLEMENTATIONSPHASE

Als Implementationsphase soll hier der Zeitraum umschrieben werden, der von der Erstellung der Expertise bis zum Abschluss des Antrags- bzw. Genehmigungsverfahrens der Modellversuche reicht.

3.1.1 EXPERTISE ALS LEITFADEN ZU DEN ZIELEN DES PROGRAMMS

In Kapitel 2. „Anliegen des Programms“ wurde bereits ausführlich auf den Inhalt der Expertise eingegangen. Hier soll der Fokus auf deren Funktion als Steuerungsinstrument kurz eingegangen werden.

In der Expertise wurde die in der Programmskizze beschriebene Ausgangslage aufgenommen, unter Bezug auf aktuelle Entwicklungen der Bildungs- und Berufsbildungsforschung vertieft und zu acht Untersuchungsfeldern verdichtet. Damit hat der Programmträger eine wesentliche inhaltliche Konkretisierung und Profilgebung vorgenommen. Da Modellversuchsanträge auf der Basis der Expertise formuliert wurden, kam ihr eine wichtige inhaltliche Steuerungsfunktion zu.

Von den Untersuchungsfeldern der Expertise zu den Arbeitsfeldern

Um aus der Vielzahl genehmigter Modellversuche ein Programm entstehen zu lassen, das eine eigene Identität entwickelt, wurden Modellversuche mit affinen Themen zusammen geführt, um daraus im Prozess Kooperationsbeziehungen und im Ergebnis vernetzte Aussagen entwickeln zu können.

Deshalb wurden auf der Basis der Untersuchungsfelder aus den Anträgen und den Zielvereinbarungen Themen aus den Modellversuchen aufgelistet und zu Arbeitsfeldern (Clustern) zusammengefasst, aus denen gleichzeitig bildungspolitisch erkennbare Schwerpunkte abgeleitet wurden:

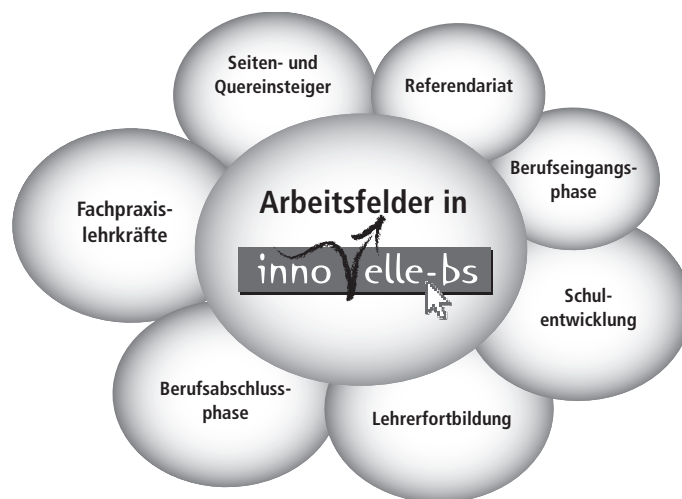


Abb 2: Arbeitsfelder der Modellversuche

Die Arbeitsfelder werden in Kapitel 4 aufgegriffen, um die Innovationsbeiträge der einzelnen Modellversuche arbeitsfeldbezogen darzustellen.



3.1.2 AKTIVITÄTEN IM ANTRAGSVERFAHREN

Mit der „Programmbroschüre – Hinweise für Antragsteller“ hat der Programmträger möglichen Antragstellern inhaltliche und formale Hinweise gegeben. Ausgehend davon wurde auf Grund von Nachfragen in zahlreichen Fällen noch eine fernmündliche individuelle **Beratung** durchgeführt. Die Begutachtung der eingegangenen Anträge erfolgte durch eine **Gutachter-Runde**, die vom Programmträger beauftragt wurde. Diese setzte sich aus Vertretern der Bildungsadministration, der 1. Phase (Universitäten), der Lehrerbildungsinstitute und einem Leiter einer beruflichen Schule zusammen. Die Begutachtung selbst erfolgte nach einem vom Programmträger entwickelten Verfahren.

Die Gutachter sprachen zu jedem Antrag eine der folgenden Empfehlungen aus:

- A) Förderung
- B) Förderung mit Auflagen, d.h. Auflagen werden bis zu einem vorgegebenen Termin erledigt. Der Programmträger, der Programmkoordinator und das BMBF entscheiden über die Genehmigung.
- C) Überarbeitung, d.h. Der Antrag ist grundsätzlich förderungswürdig, - bleibt im Verfahren, - muss aber entsprechend den Begründungen des Bewertungsbogens überarbeitet werden. Die Überarbeitung könnte so schnell wie möglich stattfinden; - wird eingereicht beim Programmträger; der die Gutachterrunde im Umlaufverfahren beteiligt und daraufhin die Ergebnisse ebenfalls im Umlaufverfahren an die Mitglieder des Lenkungsausschusses. Der Programmträger, der Programmkoordinator und das BMBF entscheiden über die Genehmigung.
- D) Ablehnung

Modellversuchsantrag XYZ Begutachtung

	Gutachter									
	A	B	C	D	E	F	MW	%	min.	max
A. Passgenauigkeit zu den Vorschlägen des Programms (0,1,2)										
1. Neue Organisationsformen 2. Phase	+									
2. Qualifizierung von Seiteneinsteigern										
3. Beratung und Beurteilung										
4. Berufseingangsphase										
5. Innovative fachliche Qualifizierung	+	+	++	++	++	++				
6. Unterrichtsentwicklung und neue Berufe										
7. Netz- u. multimedialgestützte Qualifizierung	++	++	++	++	++	++				
8. Werteorientierte Berufsbildung										
9. Personalentwicklung: neue Aufgaben und Ämter										
10. BS im regionalen Qualifizierungssystem	++	+	++	+	++					
11. Vernetzungsmodelle der Lernorte in der Lehrerbildung	++	+	++	+	+					
B. Einschätzung der inhaltlichen Qualität des Vorhabens	25	19	22	24	24	20	22,3	74%	18	28
1. Beitrag zur Qualitätsverbesserung der Lehrerbildung	4	4	5	5	4	4	4,3	87%	4	5
2. Qualität und Intensität der geplanten Vorhaben	4	3	3	4	5	4	3,8	77%	3	5
3. Innovativer Gehalt des Vorhabens	5	4	4	4	3	4	4,0	80%	3	5
4. Kreativität im Umgang mit den Rahmenbedingungen	4	2	3	3	4	3	3,2	63%	2	4
5. Realisierbarkeit des Vorhabens	4	3	4	4	5	5	4,2	83%	3	5
6. Kosten- / Leistungsverhältnis	4	3	3	4	3		2,8	57%	3	4
C. Transfer	8	8	7	6	7	6	7,0	78%	5	9
1. Übertragbarkeit der Ergebnisse innerhalb des Erprobungsfeldes	3	2	3	3	3	3	2,8	94%	2	3
2. Analogien zu anderen Bereichen der Lehreraus- und -fortbildung	3	3	2	1	2		1,8	61%	1	3
3. Konzeption der Dissemination	2	3	2	2	2	3	2,3	78%	2	3
D. Organisatorische Qualität	6	6	7	6	8	5	6,3	70%	5	8
1. Konzeption der Durchführung des Projektes (Ablaufplanung)	2	2	3	2	3	3	2,5	83%	2	3
2. Unterstützung / Kooperation durch / mit Partnern (Landesinst., Schulen, Verbundpartner, U)	2	2	3	2	3		2,0	67%	2	3
3. Realistische Ressourcenplanung (Geld, Zeit, Manpower ...)	2	2	1	2	2	2	1,8	61%	1	2
E. Wissenschaftliche Begleitung	4	5	0	4	9	3	4,2	46%	0	9
1. Konzeption	1	2	0	1	3	0	1,2	39%	0	3
2. Konsistenz von Modellversuch und wissensch. Begleitung	2	2	0	2	3	0	1,5	50%	0	3
3. Konzeption zur methodengebundenen Evaluation / Erkenntnisgewinnung	1	1	0	1	3	3	1,5	50%	0	3
F. Besondere Anforderungen bei Verbundprojekten	4	4	3	4	4	0	3,2	53%	2	5
1. Inhaltliche Komplementarität	2	3	3	2	3		2,2	72%	2	3
2. Berücksichtigung länderspezifischer Aspekte durch die wiss. Begleitung	2	1	0	2	1		1,0	33%	0	2
Gesamtpunkte	47	42	39	44	52	34	43	68%	30	59
63 = Max. Punktzahl	75%	67%	62%	70%	83%	54%	68%		48%	94%

Abb 3: Tabellarisches Ergebnis – Beispiel aus der Begutachtung eines Modellversuchs

Die Tabelle wurde zur besseren Lesbarkeit grafisch in die „innovelle-bs Spinne“ übertragen:

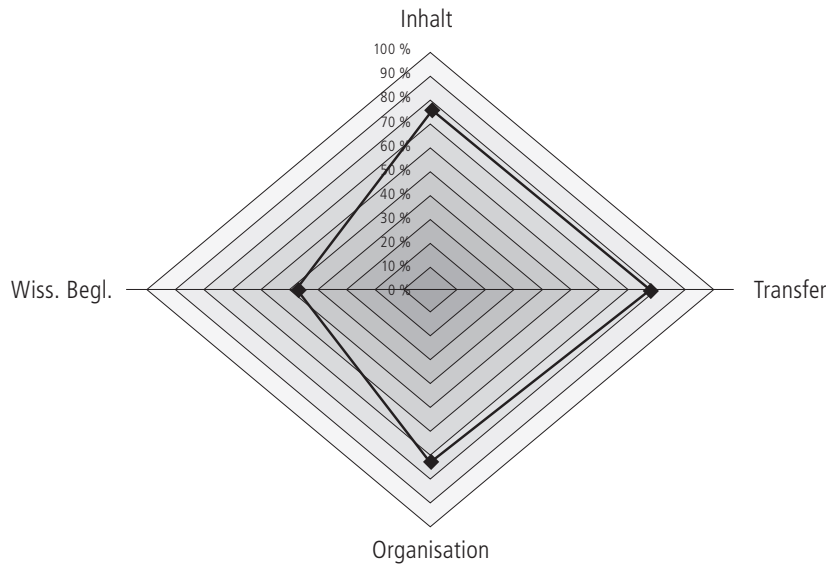


Abb 4: Die innovelle-bs Spinne - Profil aus dem Gutachten eines Modellversuchs

Nach der Projektbegutachtung **entschied die BLK** aufgrund der Gutachten und der Stellungnahme des Lenkungsausschusses, welche Projekte gefördert werden.

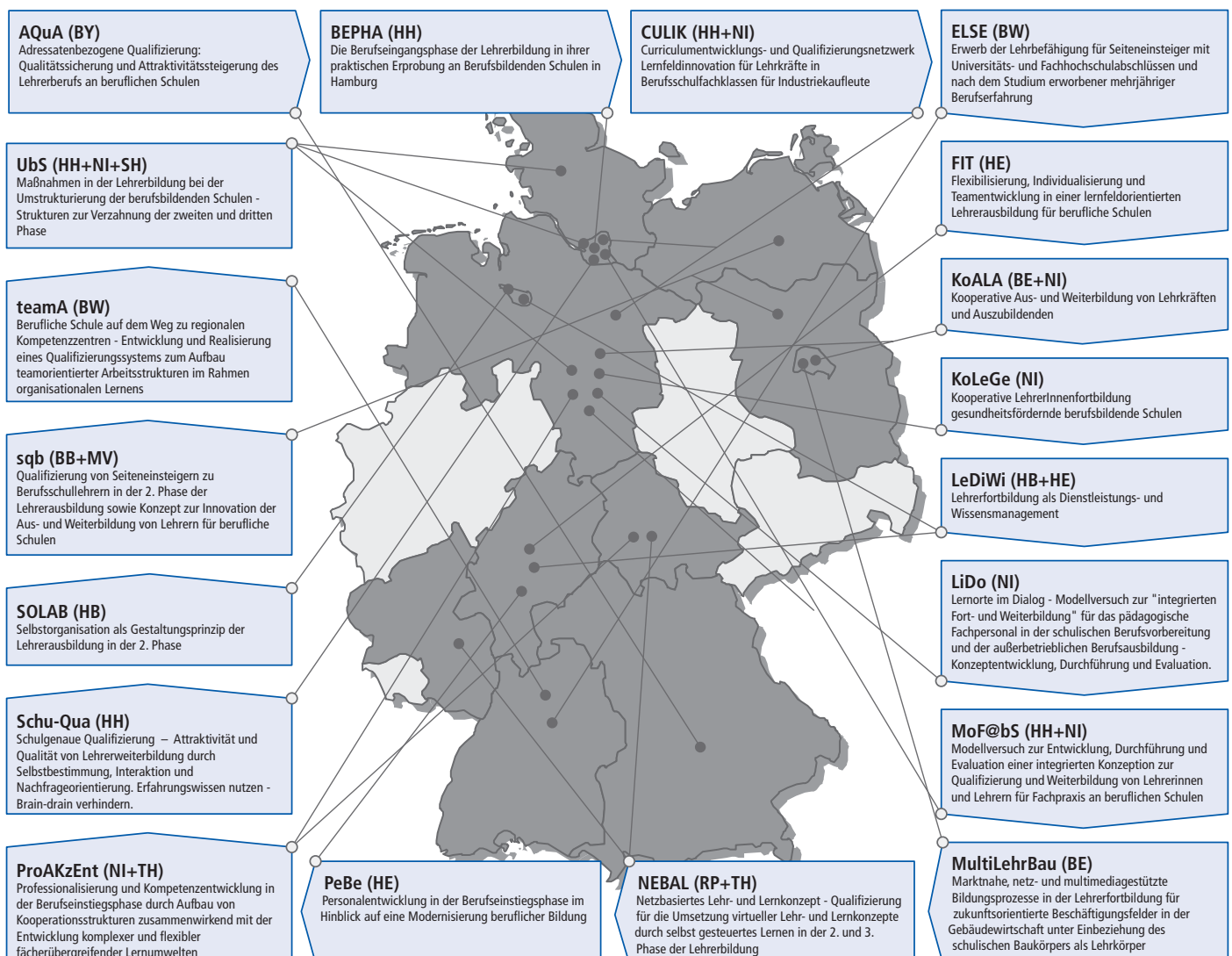


Abb 5: Genehmigte Modellversuche im Überblick

3.1.3 AUFBAU DES CONTROLLING – SYSTEMS

Mit der Übertragung der Programmträgerschaft an das IQSH hat das innovelle-Team mit dem Aufbau eines Controlling-Systems begonnen. Die Controlling-Funktion sollte einerseits nach innen wahrgenommen werden, d.h. die Arbeit des Programmträgers betreffend. Andererseits haben wir es aber auch als einen Bereich unserer Service-Aufgabe angesehen, die Modellversuchsträger hinsichtlich bestimmter Formalien zu informieren und deren Einhaltung auch zu kontrollieren.

Mit der Publikation „Allgemeine Hinweise zum Berichtswesen“ gab der Programmträger innovelle-bs den Modellversuchs-Beteiligten erste Hinweise zur Bedeutung, zu den Arten und zur Form der Berichterstattung. Diese Hinweise wurden grafisch als Berichtsplan aufbereitet (s.u.) und auf den Internetseiten des Programmträgers veröffentlicht, in der 2. Programmträgerinformation erläutert und auch im Rahmen des „Begrüßungsbriefes des Programmträgers an die Modellversuchsträger“ versendet.

Der Berichtsplan wurde von den Modellversuchsträgern als grundlegende Orientierungshilfe verstanden und positiv aufgenommen.

Neben den aus der Übersicht erkennbaren mengenmäßigen und zeitlichen wurden auch inhaltliche und formale Vorgaben gemacht.

3.1.3.1 Internetpräsentation und -pflege

Vorgaben:

- erster Webauftritt 3 Monate nach Laufzeitbeginn und laufende Aktualisierung

- Veröffentlichung von Produkten, Untersuchungsergebnissen, Berichten sowie Präsenz der Kontaktadressen und Logos des BMBF, der BLK und des Programmträgers

Die tatsächliche Webpräsenz wurde laufend überprüft und den Modellversuchsträgern Rückmeldung über Versäumnisse gegeben. Dies geschah teilweise zeitnah telefonisch oder per E-Mail für alle aber spätestens mit den Analysen der Jahresberichte.

Zwar sind die Vorgaben nicht durchweg eingehalten worden – so lag der durchschnittliche Beginn des Webauftretts bei 6,5 Monaten. Dennoch führte das Controlling dazu, dass schließlich alle Modellversuche im Internet erreichbar waren, dass sie über die formalen Vorgaben ein klares Erscheinungsbild als innovelle-Modellversuche hatten und dass alle auch über eine Verlinkung mit der Modellversuchs-Landkarte auf den innovelle-Seiten erreichbar waren.

Ggf. Hinweise über die Notwendigkeit von Aktualisierungen (s.o.) erhielten die Modellversuchsträger durch den Programmträger anhand der Dokumentenanalysen zum 1. und 2. Jahresbericht.

Der Lenkungsausschuss für BLK-Programme zur beruflichen Bildung sagt deutlich, dass die wesentlichen Ergebnisse eines Modellversuchs öffentlich und kostenfrei zugänglich sein müssen (Berichtspflicht). Deshalb regte der Programmträger in o.g. Dokumentenanalysen an, einen eigenen Bereich für die „Produkte“ im Menü der Website einzurichten, so dass Interessierten ein direkter Zugang (Downloads, nähere Produktbeschreibung, Links) zu den Produkten und Ergebnisse des (Verbund-) Modellversuchs möglich ist.

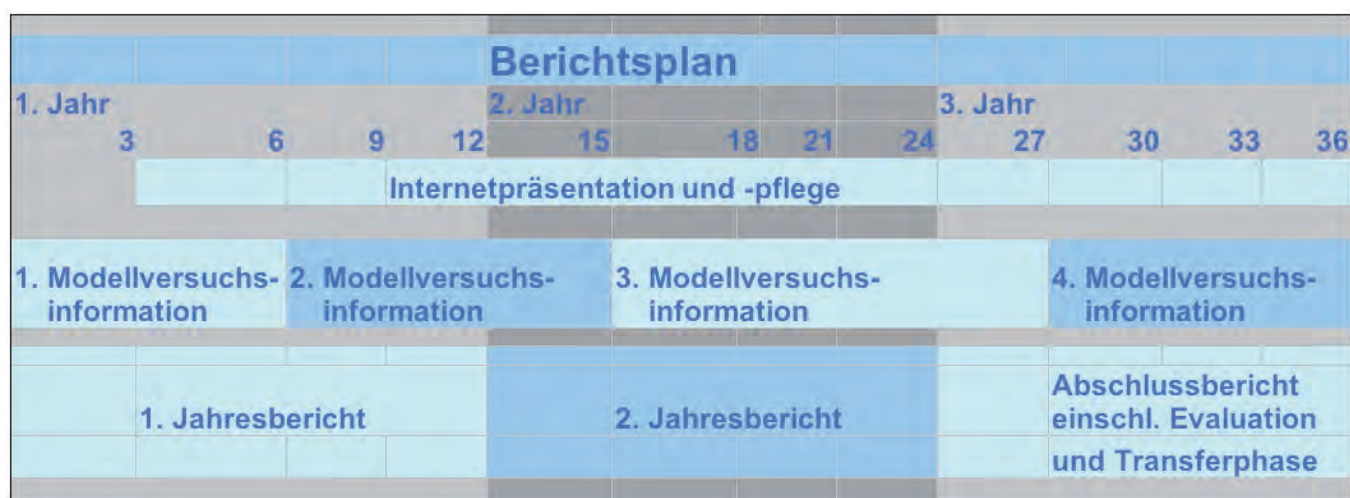


Abb 6: innovelle-bs Berichtsplan



3.1.3.2 „Modellversuchsinformationen“ (Flyer)

Vorgaben:

- 1. Flyer innerhalb der ersten 3 – 6 Monate nach Modellversuchsbeginn und weitere dann nach etwa 15, 27, 36 Monaten.
- Auf den Flyern sollen die Logos des BMBF, der BLK und des Programmträgers erscheinen.

Wie bei der Internetpräsentation wurde der Stand der Veröffentlichungen mit Flyer laufen erfasst und ggf. angemahnt und auch hier konnten die Vorgaben nicht immer eingehalten werden: So lag der tatsächliche Zeitbedarf für die Veröffentlichung der „1. Modellversuchsinformationen“ im Durchschnitt bei ca. 8,8 Monaten nach Modellversuchsbeginn.

Nachfolgende Grafik zeigt einen insgesamt Überblick über die Anzahl der veröffentlichten Modellversuchsinformationen:

3.1.3.3 Jahresberichte und Abschlussbericht der Modellversuche

In Kapitel 3.2.2 und 3.3 wird deutlich, dass innovelle-bs gerade zum Berichtswesen einschneidende formale und zeitliche Vorgaben getroffen hat. In der Überprüfung der termingerechten Abgabe lag ein wesentlicher Teil des Controllings der Modellversuche. In zahlreichen Gesprächen und Anschreiben wurde auf die Einhaltung der Termine gedrungen. Nach Eingang eines Berichtes wurde überprüft, ob die inhaltlichen Vorgaben erfüllt sind, d.h. ob zu allen Punkten des Gliederungsschemas Aussagen getroffen wurden. Mit einer ersten Dokumentenanalyse wurde den Modellversuchen bei Bedarf noch die Gelegenheit zur Nachbesserung gegeben, die diese auch genutzt haben.

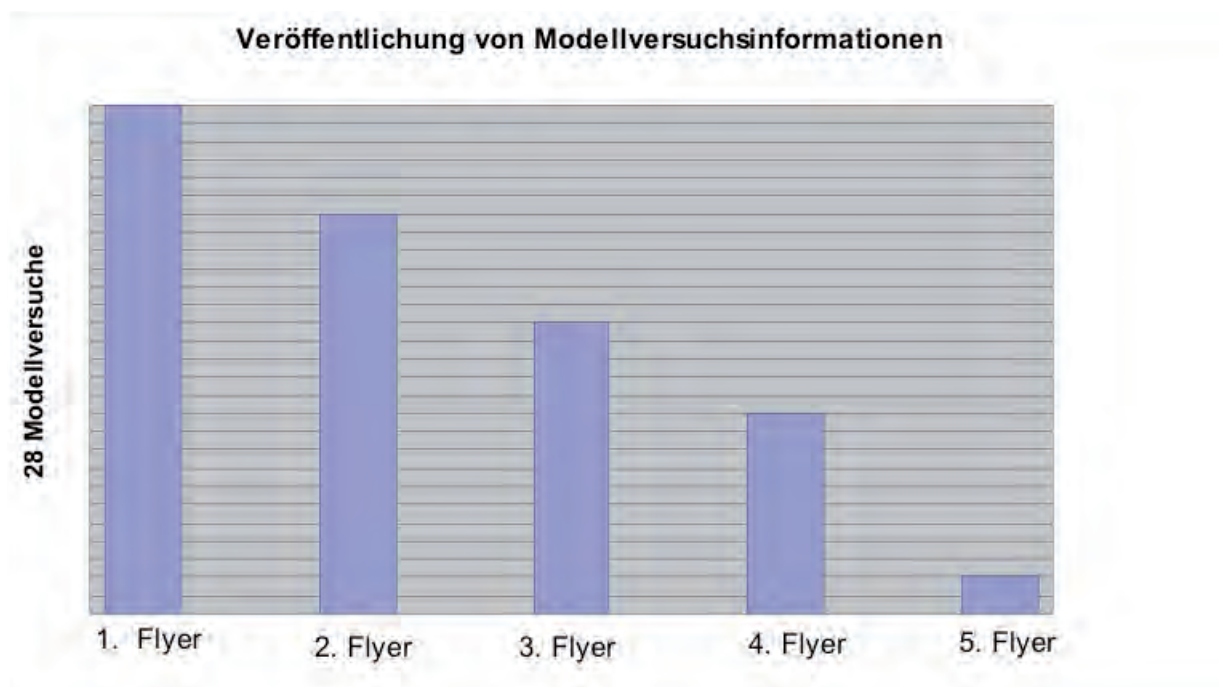


Abb 7: Überblick Flyer der 28 Modellversuche



3.2 PROGRAMMSTEUERUNG IN DER DURCHFÜHRUNGSPHASE

Die Durchführungsphase begann mit der Arbeit der genehmigten Modellversuche und endete vor der Abgabe der Abschlussberichte. Sie war gekennzeichnet durch die Entwicklungs- und Erprobungsarbeit der Modellversuche sowie der dazu gehörigen Service- und Steuertätigkeit des Programmträgers.

3.2.1 ZIELVEREINBARUNGEN ZWISCHEN PROGRAMM- UND MODELLVERSUCHSTRÄGER

„In Zielvereinbarungen zwischen dem Programmträger und den Verantwortlichen jedes einzelnen Modellversuchs soll geklärt werden, welche Veränderungen – Verbesserungen – durch die Modellversuchsaktivitäten angestrebt werden. Die Ziele beschreiben also einen prospektiven Zustand als Ergebnis des Entwicklungs- und Erprobungsprozesses. Im Unterschied zu traditionellen Steuerungsformen wie Satzungen, Richtlinien und Anweisungen beruhen Zielvereinbarungen auf dem Willen beider Seiten, werden inhaltlich von beiden Beteiligten oder Partnern gestaltet. In der Gesamtschau der daraus gewonnenen Informationen kann der Programmträger seine Aufgaben wahrnehmen.

Der Nutzen der Zielvereinbarung liegt aber ebenso bei den jeweiligen Modellversuchsträgern. Für ihn konkretisiert sich damit der Auftrag des Modellversuchs im Rahmen des Programms. Sicherlich sind auch im Antrag bereits Absichten zu konkreten Aktivitäten geäußert worden. Durch die Zielvereinbarung werden die einseitigen Absichtserklärungen aus den Anträgen nun zu Vereinbarungen zwischen zwei Partnern – dem Programm- und dem Modellversuchsträger – und erhalten dadurch einen für beide Teile höheren Grad an Selbstverpflichtung.

Auf der Grundlage dieser Zielvereinbarungen erfolgt auch die Evaluation der einzelnen Modellversuche wie des Programms insgesamt. In den Berichten soll Rückmeldung darüber gegeben werden, inwieweit Fortschritte hinsichtlich der Zielvereinbarung erkennbar sind. Die Zielvereinbarung stellt insofern ein Dokument dar, das über die gesamte Laufzeit des Modellversuchs richtungsweisend sein soll.“

Mit diesem Text aus einer Informationsschrift des Programmträgers an die Modellversuche haben wir versucht, Wissen und Akzeptanz zu erzeugen für dieses in der Modellversuchspraxis neue Steuerungsinstrument. Um auch hier den Arbeitsaufwand in Grenzen zu halten, wurde ein klares Procedere festgelegt:

1. In einem von uns entwickelten Formblatt trugen wir als Programmträger in enger Kooperation mit unserer wissenschaftlichen Beratung auf der Basis der Modellversuchsanträge Ziele, Indikatoren und Kriterien des Modellversuchs als ersten Vorschlag für die Zielvereinbarung ein.
2. Die Modellversuchsakteure erhielten diesen Vorschlag und modifizierten ihn aus ihrer Perspektive.
3. Mit den Unterschriften des Programmträgers und der Modellversuchsleitung wurde die Zielvereinbarung formell beschlossen.

In unserem 3. Zwischenbericht zogen wir das folgende – vorläufige – Resümee:

„Das von uns gewählte Verfahren, die Zielformulierungen durch den Programmträger im Zusammenwirken mit unserer wissenschaftlichen Beratung, Prof. Dr. Hermann Ebner, auf Grundlage der Modellversuchsanträge zu entwickeln, hat sich bewährt. Dieses Verfahren war einerseits hilfreich für die Modellversuchsakteure, weil die Ziele aus einer anderen Perspektive formuliert wurden, andererseits liegen mit den Zielvereinbarungsdokumenten überprüfbare Kriterien vor, anhand derer die Ergebnisse der Modellversuche zu bewerten sind.“



Daran hat sich auch nach Ablauf der gesamten Programmträgerperiode nichts geändert. Die fundamentale Entscheidung aus der Anfangsphase für eine Programm- und Modellversuchssteuerung über Zielvereinbarungen hat zu einer sonst kaum zu erreichenden Stringenz über alle Phasen geführt.

In der Analyse der Abschlussberichte¹ kommt die Akzeptanz und Nutzung der Zielvereinbarungen mit 53% der maximal möglichen Punkte nicht ganz zum Ausdruck. Das Instrument ist für viele Modellversuchsakteure noch relativ neu, wodurch formale Qualitäten wie die Anführung von Belegen, die Eignung von Erhebungsmethoden zur Messung der Zielerreichung nicht immer befriedigen können.

3.2.2 FORMATIVE EVALUATION: DAS BERICHTSWESEN

„Schon zum Zeitpunkt der Planung eines Modellversuchs innerhalb eines Modellversuchsprogramms sollte den möglichen Antragstellern klar sein, dass ein wesentlicher Teil der Aktivitäten darin bestehen wird, vielfältigen Interessenten Auskunft über das Vorhaben, den aktuellen Stand sowie die noch ausstehenden Maßnahmen zu geben; dies ist auch ein wesentlicher Aspekt des Transfers der Modellversuchsergebnisse. Adressaten für derartige Informationen sind

- die Fachöffentlichkeit (Berufsschulen, Landesinstitute, Fortbildungsinstitute, Hochschulen, Ministerien usw.)
- die BLK als Verwalter der Mittelvergabe,
- der Programmträger mit seinen vielfältigen programmbezogenen Aufgaben.

Das Berichtswesen stellt somit eine zentrale Aktivität für die einzelnen Modellversuchsträger wie auch für den Programmträger dar. Uns ist bewusst, dass diese Aktivitäten Ressourcen binden, die auch im Rahmen der Forschungs- und Erprobungsarbeit dringend benötigt werden. Deshalb ist neben dem Informationserfordernis auch die Zumutbarkeit und Verhältnismäßigkeit ein wichtiges Kriterium bei der Gestaltung des Berichtswesens. Informationen sollen zielgerichtet und adressatengerecht gegeben werden, Redundanzen sollen möglichst vermieden werden.“

Dieser Text aus einem Informationsblatt des Programmträgers an die Modellversuche enthält die wesentlichen Intentionen für ein grundlegendes Überdenken des Berichtswesens in Modellversuchsprogrammen². Aus der

Analyse der Adressaten und Funktionen von Berichten heraus ergaben sich die folgenden Gestaltungsmerkmale:

- Einheitliche Form der Berichte, der alle Modellversuche folgen, um die Berichte schneller lesbar und vergleichbar zu machen.
- Vorwiegend tabellarische Darstellungen zur Informationsverdichtung.
- Anbindung an die Zielvereinbarungen und Arbeitspläne, um den Arbeitsfortschritt nachvollziehbar zu machen und damit
- Eine formative Evaluation zu ermöglichen, und zwar
 - Für die Modellversuchsakteure selbst
 - Für den Programmträger
 - Für die Modellversuchsträger (Länder)
 - Für die BLK, das BMBF.
- Eingehende, ebenfalls formalisierte Stellungnahme des Programmträgers zum Entwicklungsstand (Dokumentenanalyse) für alle nicht-öffentlichen Adressaten der Berichte.
- Ausweis des Beitrages zum Programm als Ganzem sowie der Kooperationen mit anderen Modellversuchen, um damit auch den Fortschritt zum Gesamtanliegen erkennbar zu machen.

Ein wesentlicher Arbeitsschwerpunkt des Programmträgers war die Neuordnung im Berichtsverfahren incl. des Erstellens optimierter Gliederungsschemas für den 1. und 2. Jahresbericht sowie für den Abschlussbericht der Modellversuche.

¹ Vgl. 3.3.3.1

² Dabei wurden die wesentlichen Forderungen des BMBF Referat „Berufliche Schulen und Modellversuche“ berücksichtigt

Der **1. Jahresbericht** gibt im wesentlichen Auskunft über den Projektfortschritt des Modellversuchsträgers im ersten Projektjahr, d.h. über den Stand bzw. die Umsetzung von Zeit- und Arbeitsplan und über den Grad der Zielerreichung gemäß den Zielvereinbarungen.

Entsprechend den neuen Standards wurden die Jahresberichte innerhalb von 8 Wochen vom Programmträger geprüft, evaluiert und einschließlich der Dokumentenanalyse „Stellungnahme des Programmträgers zum 1. bzw. 2. Jahresbericht“ an die Modellversuchsträger und deren wissenschaftliche Begleitungen, das BMBF, das Kultusministerium des entsprechenden Bundeslandes, die BLK und den Programmkoordinator versendet.

Der **2. Jahresbericht** unterscheidet sich im Wesentlichen in zwei Punkten vom 1. Jahresbericht:

1. Herausstellen von Wirkungen, Problemen im Zusammenhang zu den erzielten Zwischen-/Ergebnissen und Produkten. Es soll ein Begründungszusammenhang zwischen „Weg“ und „Ergebnis“ deutlich gemacht werden.
2. Darstellung eines ausdifferenzierten Transferkonzeptes.

Der **Abschlussbericht** gibt im wesentlichen Auskunft über den Grad der Zielerreichung gemäß den Zielvereinbarungen, d.h. es wird eine Ergebnisdarstellung auf Basis der Zielvereinbarung vorgenommen. Es werden die Produkte des Modellversuchs und die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung dargestellt. Weiterhin werden im Bericht Maßnahmen zum Transfer der Modellversuchsergebnisse sowie erste Transferergebnisse dargelegt. Eine abschließende (Selbst-)Bewertung des Modellversuchs ist weiterhin Gegenstand des Berichtes. Es sollen Gestaltungsempfehlungen als Ergebnis des Modellversuchs aus dem Bericht hervorgehen.

Eine Prüfung bezüglich der Einhaltung der formalen Vorgaben sowie der Modellversuchs-Ziele geht modellversuchsbezogen aus der Dokumentenanalyse zum Abschlussbericht hervor.

Die Dokumentationsfunktion der Berichte trat damit hinter ihrer Funktion als ein Steuerungsinstrument in den Hintergrund. Die Rückmeldungen der Modellversuche dazu waren durchweg positiv: die Berichte seien für sie eine wirkungsvolle Hilfe gewesen, die wesentlichen Modellversuchsziele nicht aus den Augen zu verlieren, das Zeit- und Ressourcenmanagement zu verbessern und so insgesamt zu einem effektiveren und effizienteren Arbeiten zu kommen. Die folgende Übersicht soll das System der Berichte verdeutlichen:



Abb 8: Ebenen der Berichte



3.2.3 UNTERSTÜTZUNG DES TRANSFERS

„Modellversuche bleiben [...] nur ‚schöne Episoden‘, wenn nicht aus Ergebnissen planerische, bildungspolitische und administrative Konsequenzen gezogen werden.“³

Innovelle-bs hat deshalb von Anfang an dem Transfer ein besonderes Gewicht gegeben und in der Unterstützung des Transfers auch eine wichtige Service-Funktion des Programmträgers gesehen. Diese Funktion muss über die gesamte Laufzeit des Programms wahrgenommen werden – nicht erst bei Vorliegen von Ergebnissen. Innovelle-bs ist dem – chronologisch gegliedert – durch die folgenden Aktivitäten nachgekommen:

- Der Transfer ist von Anbeginn eines Modellversuchsvorhabens mit zu denken. Oder anders ausgedrückt: Projekte, die ausschließlich eigenen Zwecken dienen, können nicht als Modellversuch genehmigt werden. Insofern sollte bereits mit der Antragstellung ein differenziertes Transferkonzept vorgelegt werden. Dies haben wir dadurch berücksichtigt, dass der Transfer eines der von uns aufgestellten Auswahlkriterien darstellt (siehe innovelle-bs Spinne).
 - Mit dem 2. Jahresbericht wird ein konkretes und umsetzungsfähiges Transferdesign vorgelegt. Dies ist durch die Anlage des Formblattes für den 2. Jahresbericht unumgänglich.
 - Den Modellversuchen wurde für ihre Arbeit ein Zeitmanagement nahe gelegt, das das letzte Halbjahr ihrer Laufzeit ausschließlich für Transferaktivitäten reserviert.
 - Die Transferproblematik wurde den Modellversuchen in unterschiedlicher Form immer wieder bewusst gemacht:
 - In Printform, d.h. Broschüren, Newslettern
 - Im Internet
 - Durch spezifische Beiträge auf den innovelle-bs-Tagungen
- Als Programmträger haben wir den Modellversuchen konkrete Hilfen bei ihren Transferbemühungen gegeben:
 - durch Informationen über die Dimensionen von Transfer
 - durch die Fokussierung auf Produkte als Transfergegenstände⁴
 - durch die Präsenz der Modellversuche auf den Internet-Seiten des Programmträgers
 - durch zahlreiche Publikationen⁵
 - durch das von uns entwickelte und den Modellversuchen angebotene Instrument der „Transfermatrix“. Mit dieser kann die Planung des Transfers systematisiert und deren Wirksamkeit reflektiert werden
 - durch den sog. Produkt-Pool, eine web-basierte Datenbank, die es Transferinteressenten ermöglicht, gezielt nach Produkten aus Modellversuchen zu suchen und mit den Akteuren selbst in Kontakt zu treten
 - durch insgesamt 4 Fachtagungen, auf denen die Modellversuche sich präsentieren konnten⁶
 - durch zwei themenorientierte Fachtagungen, in denen zu aktuellen Entwicklungen in der Lehrerbildung ein Transfer an die Tagungsteilnehmer stattfand⁷
 - durch zwei Abschlusskongresse mit dem gleichen Zweck⁸
 - durch kleinere Tagungen zu den verschiedenen Arbeitsfelder im Transfer⁹
 - durch die (den Produkt-Pool ablösende) Ergebnis-Datenbank, die über das Ende des Programms hinaus die Produkte aus den Modellversuchen mit ihren zugehörigen Dokumenten zugänglich erhält

³ Klaus Schaede 1978, zitiert nach nach Felix Rauner: Modellversuche in der beruflichen Bildung – Zum Transfer ihrer Ergebnisse, S. 10; http://www.itb.uni-bremen.de/downloads/fb_03_02.pdf

⁴ Siehe dazu im Detail den Abschnitt 3.2.4, ⁵ Siehe dazu im Detail den Abschnitt 3.2.5, ⁶ Siehe dazu im Detail den Abschnitt 3.2.6

⁷ Siehe dazu im Detail den Abschnitt 3.2.6, ⁸ Siehe dazu im Detail den Abschnitt 3.3.2, ⁹ Siehe dazu im Detail den Abschnitt 3.3.3

In der Prozesskette¹⁰ stand anfangs als letztes Glied „Empfehlungen an die Politik“ statt „Transfer“. Mit der politischen Umsetzung von Modellversuchsergebnissen in Verordnungen oder Gesetzen schien uns der Transfer erst wirklich abgeschlossen¹¹. Durch die Erfahrungen mit innovelle-bs sind unsere Ansprüche etwas bescheidener geworden. Zum Einen werden Modellversuchsergebnisse kaum irgendwann und irgendwo 1 : 1 übernommen, sondern auf die eigene Umwelt hin adaptiert, d.h. ausgewählt und modifiziert. Zum Anderen existieren Produkte aus Modellversuchen in sehr unterschiedlicher Komplexität: von Konzepten bis hin zu Instrumenten und Werkzeugen. Die Anwendbarkeit liegt häufig unterhalb der Schwelle des Verordnungsweges. Zum Dritten stellen ein verändertes Problembewusstsein, das Wissen über Lösungen

in anderen Institutionen und Regionen auch Veränderungen zumindest in den Köpfen von Transfernehmern dar, die in ihre eigenen Entscheidungen einfließen können. In diesen – unterhalb der Verordnungsschwelle liegenden - Effekten von Modellversuchen hat innovelle-bs viel erreicht. Das zeigen alle Erfahrungen und Feedbacks aus der Zusammenarbeit in der innovelle-bs Community. Aber auch in Gesetzen und Verordnungen sind Anregungen aus innovelle-bs eingeflossen wie etwa das Portfolio im hessischen Lehrerbildungsgesetz.

Zusammenfassend kann zum Transfer von Ergebnissen aus innovelle-Modellversuchen gesagt werden, dass sich die Kenntnis und das Verständnis von Lehrerbildung im berufsbildenden Bereich dadurch nachhaltig verändert hat.

3.2.4 PRODUKTE ALS TRANSFERGEGENSTÄNDE

Mit dem Produktbegriff hat innovelle-bs versucht, den Gegenstand dessen, was transferiert werden soll, zu konkretisieren. Da der Transfer durch Aktivitäten des Transfergebers nur angestrebt oder ermöglicht wird und nur beim Transfernehmer selbst erfolgen kann, gilt es, den Transfergegenstand von dessen Seite, der des Kunden, zu gestalten. Nicht aus der Tatsache allein, dass etwas erfolgreich erprobt wurde, folgt die Transferierbarkeit. Es muss auch in anderen Welten interessant und anwendbar sein und für diese in angemessener Form dargestellt sein. Diese beiden Kriterien haben wir als notwendig angesehen, um einem Gegenstand Produktstatus zu verleihen. Schärfer haben wir den Begriff bewusst nicht gefasst, weil dadurch Trans-fergegenstände möglicherweise unnötig ausgegrenzt würden.

Mit der Fokussierung auf Produkte wurden die Modellversuche dazu angehalten, sich die folgenden Fragen zu stellen:

- Ist mein Ergebnis potenziell auch für andere von Interesse?
- Ist es nur als Ganzes oder auch in Teilen interessant?
- Wer sind die möglichen Interessenten, in welchen Konstellationen befinden sie sich, welche Sprache sprechen sie?
- Wie müssen Ergebnisse aufbereitet werden, damit sie Interessenten erreichen?
- Welche Informationskanäle sind dazu am besten geeignet?
- Reicht es zu informieren, sollte eine kundenspezifische Modifizierung erfolgen, sollte bei der Implementation unterstützt werden?

¹⁰ Siehe Seite 14.

¹¹ Vgl. dazu Felix Rauner: a.a.O., S. 14: „... dann hängt der Transfer dieses Modellversuchsergebnisses nicht primär davon ab, ob diese Innovation erfolgreich erprobt wird, sondern davon, ob ... [sie] durch den Ordnungsgeber als beispielgebend aufgenommen und verbindlich umgesetzt wird.“



3.2.5 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Alle Aktivitäten im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit zielten darauf ab, die interne und externe Kommunikation stetig zu optimieren. Mit den unterschiedlichen Instrumenten (s.u.) wurde weiterhin zunächst die sachgerechte, zeitnahe und Ziel führende Information aller direkt am Projekt beteiligten Institutionen und Mitarbeiter/innen sichergestellt. Zudem wurde das BLK-Programm innovelle-bs auch einer breiten Öffentlichkeit präsentiert.

Der Programmträger beriet die Modellversuche bezüglich der korrekten und von BMBF und BLK geforderten Verwendung der Logos aller beteiligten Partner (BMBF, BLK, innovelle-bs) und achtete auf die Einhaltung dieser Vorgaben bei den Printmaterialien sowie bei den Webinhalten.

3.2.5.1 WEBSITE WWW.INNOVELLE-BS.DE

Die Website des Programmträgers teilt sich in die Bereiche:

/Unser BLK-Programm: Programmbeschreibung, Publikationen, Öffentlichkeitsarbeit, Expertise, Programmskizze, Daten, Informationen zur Planung und Durchführung, Maßnahmenbereiche und Untersuchungsfelder

/Die Modellversuche: interaktive Deutschlandkarte sowie Untermenü Arbeitsfelder, beteiligte Bundesländer, Ansprechpartner mit Kontaktdaten, eMail-Direktkontakt

/Ergebnisdatenbank: Themenorientierte Datenbank zu den Produkten und Abschlussberichten aller 28 Modellversuche, Ansprechpartnerliste mit Kontaktdaten

/Aktuelles und Termine: Veranstaltungshinweise incl. Downloads und Publikationen „Informationsbörse aktuell“, auch Hinweis auf Veranstaltungen der Modellversuchsträger

/Der Kontakt: Alle Beratungsinstanzen im Überblick incl. Beschreibung der Zuständigkeiten, Kontaktdaten, eMail-Direktkontakt

/Unser Service: Logos der Partner (BMBF, BLK,...) für sämtliche Veröffentlichungen der Modellversuchsträger, Downloadcenter: alle innovelle-Veröffentlichungen, Linkcenter

/Dokumentationen: Tagungsdokumentationen und Publikationen „Informationsbörse aktuell“

Um Kommunikationsprozesse zu erleichtern, wurden die Ansprechpartner auf allen Ebenen aufgeführt und die Websites der Modellversuchsträger direkt verlinkt. Wichtige Termine der Modellversuche wie z.B. Kick-off Tagungen wurden veröffentlicht. All dies diente der Transparenz und dem Transfer und sollte die Kommunikationsprozesse der Beteiligten unterstützen. Der Transfergedanke wurde auch durch die Publikationen des Programmträgers, die als Download z.V. stehen, unterstützt und umgesetzt.

Derzeit greifen monatlich durchschnittlich 16.000 – 18.000 User auf die Website zu.

3.2.5.2 PUBLIKATIONEN DES PROGRAMMTRÄGERS

Als variabel einsetzbares Instrument für die Optimierung der internen Kommunikation zu den Modellversuchsträgern wurde ein **innovelle-Newsletter** eingerichtet. Er versorgte die direkt an diesem BLK-Programm Beteiligten (Modellversuche sowie wissenschaftliche Begleitungen, BLK, BMBF) sowie Interessierte mit aktuellen Informationen zum Programm. Der Newsletter erschien nach Bedarf (insgesamt 8 Ausgaben). Der Teilnehmer/-innenkreis umfasste 119 Mitglieder. Der BLK-Lenkungsausschuss wurde ebenfalls in den Verteilerkreis aufgenommen.

Der Programmträger nutzte den BLK-Newsletter, um regelmäßig (einmal monatlich) eine breitere Öffentlichkeit (2414 Mitglieder) über die neuesten Entwicklungen im Programm zu informieren.

Es wurden nachfolgende **Programmträger-Informationen** erstellt:

ProgrammträgerInfo 08:
Herausgabe 03/2006, Auflagenhöhe: 250 Exemplare

ProgrammträgerInfo 07:
Herausgabe 08/2005, Auflagenhöhe: 200 Exemplare

ProgrammträgerInfo 06:
Herausgabe 11/2004, Auflagenhöhe: 250 Exemplare

ProgrammträgerInfo 05:

Herausgabe 07/2004, Auflagenhöhe: 250 Exemplare

ProgrammträgerInfo 04:

Herausgabe 06/2003, Auflagenhöhe: 5000 Exemplare

ProgrammträgerInfo 03:

Herausgabe 02/2003, Auflagenhöhe: 5000 Exemplare

ProgrammträgerInfo 02:

Herausgabe 11/2001, Auflagenhöhe: 1500 Exemplare

ProgrammträgerInfo 01:

Herausgabe 05/2001, Auflagenhöhe: 1000 Exemplare

Eine Kurzbeschreibung und die entsprechenden Downloads zu den Programmträger-Informationen können auf der Website des Programmträgers unter /Unser BLK-Programm/..Publikationen des Programmträgers oder unter /Aktuelles und Termine sowie unter /..Dokumentationen eingesehen werden.

Die Dokumentationen der Tagungen erfolgten jeweils als Printversion, weiterhin wurden die kompletten Tagungen i.d.R. in Form eigener Websites dokumentiert und mit den entsprechenden Downloads und Links versehen. Die Dokumentationen steht auf der innovelle-Website unter /Dokumentationen zur Verfügung.

Um das Fachpublikum zu erreichen, wurden in nachfolgenden Fachzeitschriften Veröffentlichungen vorgenommen:

- Die berufsbildende Schule, Zeitschrift des Bundesverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen, März 2003
- BWP, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 3/2003
- Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (ZBW), Band 99, Heft 2, 2003, Franz Steiner Verlag Wiesbaden

Eine Kurzbeschreibung und ggf. ein Download zu den Veröffentlichungen findet sich auf der innovelle-Website unter /Dokumentationen.

3.2.5.3 Pressemeldungen/Medienreaktionen

Die Resonanz der Medien in Schleswig-Holstein zu den Veranstaltungen des Programmträgers wurde jeweils in der Fachtagungsdokumentation dokumentiert.

3.2.5.4 Messewand

Das für die 1. Fachtagung erstellte Display (Messewand) wurde für die unterschiedlichsten Veranstaltungstypen genutzt und rundete aus Sicht des Programmträgers bei jedem Einsatz die professionelle Präsentation des Programms ab.

3.2.5.5 Präsenz des Programmträgers bei internen und externen Veranstaltungen

Der Programmträger präsentierte innovelle-bs aktiv auf den unterschiedlichsten internen und externen Veranstaltungen durch Vorträge, Printmaterialien wie Flyer so-wie durch den Aufbau der Messewand.

Auf den internen Veranstaltungen wird die Funktion des Programms, die Einordnung der einzelnen Modellversuche in das Programm sowie die Bedeutung des Transfers immer wieder verdeutlicht, auf den externen Veranstaltungen wird das Programm vorgestellt und erläutert.



3.2.6 TAGUNGEN

Tagungen zum Programm innovelle-bs wurden zum einen von den Modellversuchen selbst durchgeführt, zum anderen von dem Programmträger. Naturgemäß stellten auf den Modellversuchstagungen die Akteure der einzelnen Modellversuche ihre spezifische Arbeit dar, wobei der Teilnehmerkreis in der Regel nicht nur aus dem engeren Umfeld des Modellversuchs stammte. Vielmehr setzte er sich aus Menschen diverser Institutionen (Schulen, Lehrerbildungsinstitute, Bildungsadministration) zusammen, von denen einige auch aus anderen Bundesländern stammten. Für

den Programmträger besonders erfreulich ist die Tatsache, dass auch Vertreter anderer innovelle-bs-Modellversuche eingeladen und gekommen waren, womit eine Gelingensbedingung für das Entstehen einer Programmcommunity gegeben war.

Im Folgenden soll ausschließlich auf die Tagungen eingegangen werden, die der Programmträger selbst durchgeführt hat. In der Durchführungsphase wurden die folgenden 4 Tagungen vom Programmträger durchgeführt:

24. – 26.04.2002 Kiel	1. Fachtagung des Programmträgers innovelle-bs „Kick off“ Zwischen PISA und Kiel - Mit innovativer Berufsschullehrerbildung zu neuen Ufern - rund 140 Teilnehmer/innen -
24. – 26.02.2003 Mannheim	2. Fachtagung des Programmträgers innovelle-bs „Selbstverständnis und Arbeitsschwerpunkte der wissenschaftlichen Begleitungen der innovelle-bs Modellversuche“ - rund 100 Teilnehmer/innen -
08. – 10.09.2003 Kiel	3. Fachtagung des Programmträgers innovelle-bs „innovelle-bs in voller Fahrt“ - rund 220 Teilnehmer/innen -
22. – 23.06.2004 Mannheim	4. Fachtagung des Programmträgers innovelle-bs „Strukturelle und inhaltliche Auswirkungen der Bachelor-/Masterausbildung der 1. Phase der Lehrerbildung auf das Referendariat (2./3. Phase)“ - rund 70 Teilnehmer/innen -

Dabei stellten die erste und die dritte Fachtagung die Präsentationen der Modellversuche und den Gedankenaustausch in den Mittelpunkt, während die zweite und die

vierte Tagung Themen zum Inhalt hatten, die für die Modellversuchsakteure von übergreifendem Interesse sind. Alle Tagungen erreichten einen sehr großen Teilnehmerkreis s.o.



3.3 PROGRAMMSTEUERUNG IN DER ABSCHLUSSPHASE

Die Abschlussphase von innovelle-bs begann mit der Abgabe der Abschlussberichte durch die Modellversuche und endete zunächst mit dem letzten Abschlusskongress. Durch die Gewährung eines weiteren Förderungsjahres durch die BLK zum Zwecke der Transferförderung über die Laufzeit der Modellversuche hinaus endet die Abschlussphase eben mit Ablauf des sog. „Transferjahres“. Die Arbeit des Programmträgers lag zunächst in der Sichtung der Abschlussberichte und in ihrer Auswertung (summativen

Evaluation) durch die wissenschaftliche Beratung. Auch die Arbeit des Programmträgers selbst wurde durch die wissenschaftliche Beratung evaluiert. Der Programmträger führte des Weiteren zwei große Abschlusskongresse durch. Mit der Ressource des Transferjahres wurden die damit gegebenen Möglichkeiten des Transfersupports abgeschätzt, das Vorgehen geplant und umgesetzt. Mit diesem eigenen Abschlussbericht endet dann endgültig auch die Abschlussphase von innovelle-bs.

3.3.1 SUMMATIVE EVALUATION DER MODELLVERSUCHE

Der Zusammenhang bzw. der hierarchische Aufbau der evaluativen Aktivitäten im Rahmen des Programms innovelle-bs geht aus der folgenden Darstellung hervor:



Abb. 9: Evaluationspyramide von innovelle-bs

Daraus ist ersichtlich, dass eine innere Kohärenz zwischen den einzelnen Stufen der Evaluation besteht, dass die formative wie die summative Evaluation gleichermaßen auf die Zielvereinbarung zurückgeht.

Im Rahmen der Abschlussphase wurden einerseits die Abschlussberichte der Modellversuche systematisch evaluiert

und andererseits mit der Befragung der sog. Stakeholder ein Blick von außen auf die Modellversuche gerichtet. Die oben stehende Grafik zeigt noch einmal den logischen Aufbau der Gesamtevaluation wie sie von der wissenschaftlichen Beratung entwickelt und mit dem Programmträger vereinbart worden war.



3.3.1.1. Auswertung der Abschlussberichte

Die Abschlussberichte wurden nach den folgenden Kriterien und Indikatoren ausgewertet:

Kriterien	Indikatoren
1. Der Abschlussbericht	Indikator(a) Der Abschlussbericht lag in allen Teilen fristgerecht vor.
	Indikator (b) Der Abschlussbericht enthält alle vom PT vorgegebenen Gliederungspunkte.
	Indikator (c) Die formale Gestaltung des Abschlussberichts entspricht den Vorgaben.
	Indikator (d) Der Abschlussbericht gibt hinreichend Auskunft über den Verlauf der MVArbeiten.
2. Die Zielvereinbarungen	Indikator (a) Alle Ziele, Indikatoren und Kriterien wurden bearbeitet.
	Indikator (b) Zu jedem als erfüllt betrachteten Indikator und Kriterium liegt mindestens ein präzise aufgeführter Beleg vor.
	Indikator (c) Die Darstellungen der eingesetzten Methoden und der ermittelten Ergebnisse sind nachvollziehbar.
3. Die Produkte/ Transfergegenstände	Indikator (a) Es liegen Produkte vor.
	Indikator (b) Es liegt eine nachvollziehbare Beschreibung der Produkte vor.
	Indikator (c) Es werden explizit Zielgruppen angegeben.
	Indikator (d) Die Produkte sind zur Distribution geeignet.
4. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung	Indikator Es liegen über die Zielvereinbarungen hinausgehende Ergebnisse bzw. Produkte seitens der wissenschaftlichen Begleitung vor.
5. Die Gestaltungsempfehlungen	Indikator (a) Es werden Gestaltungsempfehlungen für die Berufsbildungspolitik bzw. Verwaltung gegeben.
	Indikator (b) Es werden Gestaltungsempfehlungen für die Lehrerbildungseinrichtungen der 1. / 2. / 3. Phase gegeben.
	Indikator (c) Es werden Gestaltungsempfehlungen für die Umsetzung in der Schule gegeben.



6. Die (Selbst-)Bewertung der Modellversuchsdurchführenden	Indikator Die Selbsteinschätzung der Qualität des eigenen MV ist realistisch.
7. Die Wirksamkeit der Maßnahme	Indikator (a) Der Grad der Zielerreichung wurde von den aktiven Promotoren bzw. der wissenschaftlichen Begleitung eingeschätzt.
	Indikator (b) Die Ermittlung des Zielerreichungsgrades wurde mit geeigneten Methoden durchgeführt (Design, Instrumente, Auswertungsverfahren).
	Indikator (c) Die Akteure des Modellversuchs bzw. deren wissenschaftliche Begleitung bieten Interpretationen und Folgerungen im Bezug auf die ermittelten Ergebnisse an.
8. Die Perspektive der Stakeholder (360° Feedback)	Indikator (a) Die MV-Akteure berücksichtigen explizit potenzielle Stakeholder.
	Indikator (b) Die Einschätzungen der o.g. Stakeholder im Bezug auf die im MV erarbeiteten und erprobten Lösungsansätze wurden von den MVAkteuren bzw. der wissenschaftlichen Begleitung eruiert.
	Indikator (c) Die Akteure des Modellversuchs bzw. deren wissenschaftliche Begleitung bieten zusammenfassende Aussagen im Bezug auf die ermittelten Perspektiven der Stakeholder an.
9. Die Transferleistung	Indikator (a) Es liegen Aussagen über die Reichweite des Transfers vor.
	Indikator (b) Es liegen Aussagen über die Modalität des Transfers vor.
	Indikator (c) Es liegen Aussagen über die erwartete Nachhaltigkeit der Maßnahme vor.
10. Erforderliche Rückfragen und Nacherhebungen	Indikator (a) Es waren Rückfragen erforderlich.
	Indikator (b) Es waren Nacherhebungen erforderlich.

3.3.1.2 Stakeholderbefragungen

Zur Anlage, Aussagekraft und zu den Ergebnissen der seitens der wissenschaftlichen Beratung durchgeführten Stakeholderbefragung wurde im 4. Zwischenbericht des Programmträgers (Anhang 13) unter dem Titel „Befragung

der Kongressteilnehmerinnen und -teilnehmer – Ergebnisdarstellung“ ausführlich berichtet. Dieser Bericht ist auch auf den Webseiten von innovelle-bs einsehbar.



3.3.2 ABSCHLUSSKONGRESSE

Auch bei den Abschlusskongressen verstand sich innovelle-bs vor allem als Dienstleister der Modellversuche. Zwar haben etliche Modellversuche eigene Abschlussveranstaltungen durchgeführt mit dem Ziel, in ihrem eigenen Wirkungskreis Ergebnisse zu präsentieren. Aus Nachfragen bei den Modellversuchen wurde jedoch deutlich, dass Kongresse mit bundesweiter Beteiligung ein wichtiges Forum darstellen würden, um vor einer breiten Öffentlichkeit Transferarbeit zu leisten. Diesem Interesse sind wir mit den folgenden beiden Veranstaltungen nachgekommen:

sinnvoll angesehen, sodass es auch für den zweiten übernommen wurde.

Wichtig war auch, dass mit den Kongressen eine breite Fachöffentlichkeit erreicht wurde. Das heißt insbesondere, dass nicht nur Modellversuchakteure kommen sondern auch „außen stehende“ Interessenten aus ganz unterschiedlichen beruflichen Feldern: Vertreter von Schulen, Institutionen der 3 Phasen der Lehrerbildung sowie der Bildungsadministration. Alle Gruppen waren angemessen vertreten.

30.11. – 2.12.2004 Kiel	1. gemeinsame Abschlusstagung des Programmträgers innovelle-bs „Land in Sicht“ Produkte und Ergebnisse aus 16 innovelle-bs Projekten - rund 229 Teilnehmer/innen -
29.11. – 01.12.2005 Kiel	2. gemeinsame Abschlusstagung des Programmträgers innovelle-bs „Mit vollen Netzen“ Produkte, Ergebnisse und Transfererfolge aus 28 innovelle-bs Projekten - rund 181 Teilnehmer/innen -

Da die Laufzeit der Modellversuche bei denen der ersten Antragsrunde bereits 2004 endete, gaben wir diesen mit dem ersten Kongress die Gelegenheit zur Selbstdarstellung, während die übrigen den Kongress im Jahre 2005 dazu nutzen konnten. Als aktive Teilnehmer wurden 2005 auch die Akteure der ersten Modellversuche eingeladen, wodurch sich hier die gesamte innovelle-Familie ein letztes Mal vorstellte.

Programmtechnisch waren wir darum bemüht, sowohl einen Überblick über die gesamte Modellversuchspalette zu geben, als auch einen intensiveren am Detail orientierten Einstieg zu ermöglichen. Deshalb hatte jeder Modellversuch die Gelegenheit, in etwa 45 Minuten zu berichten und die Neugier für den zweiten Abschnitt zu wecken, in dem sich die Modellversuche an eigenen Ständen den Fragen der speziell an ihnen Interessierten stellen konnten. Bereits bei dem ersten Kongress wurde dieses Konzept als

Auf Grund dieses breiten Teilnehmerkreises konnte die wissenschaftliche Beratung von innovelle-bs eine Befragung durchführen, in der – jeweils im Anschluss an die Präsentation eines Modellversuchs – die Einschätzungen der Tagungsteilnehmer zu ausgewählten Aspekten ermittelt wurden¹².

Für den Programmträger außerordentlich erfreulich war die abschließende Würdigung seiner Tätigkeit durch den Programmkoordinator, Herrn Manfred Marwede, Frau Rebekka Kötting als Vertreterin der BLK und Herrn Dr. Riecke-Baulecke als Direktor des IQSH. Der überwältigende Beifall des Auditoriums gab die Gewissheit, dass wir als Dienstleistungs- und Steuerungsinstanz auf eine hohe Akzeptanz gestoßen sind.

¹² Näheres dazu im Abschnitt 3.3.4



3.3.3 DAS TRANSFERJAHR

Das Programm „innovelle-bs“ hatte ursprünglich eine Laufzeit von 4 Jahren (1.2.2001 bis zum 31.1.2005). Das Programm hatte drei Antragstermine. Die ersten 13 Modellversuche begannen im Zeitraum vom 1.8.2001 bis 1.11.2001, die zweite Runde mit 7 Modellversuchen in der Zeit vom 1.2.2002 bis 1.5.2002 und die letzte Runde von 8 Modellversuchen begann am 1.8.2002. Da die Laufzeit der Modellversuche 3 Jahre beträgt, führten 8 Modellversuche über die ursprüngliche Programmlaufzeit (31.01.2005) hinaus – bis zum 31.07.2005.

Zum 23. August 2005 lagen 19 Abschlussberichte der 28 Modellversuche vor. Die fehlenden 9 Abschlussberichte wurden angemahnt und in den folgenden Monaten erwartet. Eine sachgerechte Auswertung dieser Modellversuche für das Programm innovelle-bs war in 2005 deshalb nicht mehr möglich.

Deshalb wurde im Gespräch zwischen den Vertretern des Bundes (Volker Ihde), des Programmskoordinators (Manfred Marwede), des Programmträgers (Reinhard Schulz) und der wissenschaftlichen Beratung des Programmträgers (Prof. Dr. Hermann G. Ebner) Mitte des Jahres 2005 diese Situation analysiert. Man verständigte sich darauf, ein dafür erforderliches „Transferjahr“ zur weiteren Auswertung der Modell Versuchsergebnisse, für eine zielgruppenspezifische Aufbereitung und Vermittlung von Kernergebnissen für Transfernehmer sowie für die Organisation und Finanzierung von konkreten Transferaktivitäten (Transfermanagement) einzelner bundesweit nachgefragter Modell Versuchsergebnisse bis Ende 2006 einzurichten. Der Bund war bereit, dieses sinnvolle „Transferjahr“ für den Programmträger innovelle-bs zu finanzieren.

Die folgenden Aufgaben waren im Transferjahr durch den Programmträger zu erledigen:

Aufgaben	Bemerkungen
Analyse der Abschlussberichte der Modellversuche	s.o.
Evaluation des Programmträgers	Diese Aufgabe der wissenschaftlichen Beratung von innovelle-bs konnte naturgemäß auch erst nach Abschluss des Programms erfolgen, also in 2006
Transferförderung im engeren Sinne	<p>Nach eingehenden Diskussionen darüber, wie der Programmträger dazu beitragen kann, dass die Ergebnisse aus innovelle-bs</p> <ul style="list-style-type: none"> a) im Jahre 2006 noch an wichtige Personen, vor allem an Entscheidungsträger in der beruflichen Bildung weiter getragen werden können und b) wie sichergestellt werden kann, dass diese Ergebnisse auch nach dem Jahr 2006 noch für die interessierte Fachöffentlichkeit leicht und gezielt zugänglich gemacht werden können, <p>haben wir uns für die folgenden beiden Maßnahmenbündel entschieden:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Durchführung von kleineren Tagungen zu den Arbeitsfeldern aus innovelle-bs – d.h. im Gegensatz zu den über alle Arbeitsfelder angelegten Abschlusskongressen jetzt themenspezifische Tagungen mit einem spezifischen Teilnehmerkreis b) Aufbau eines dauerhaften Internetportals, indem aus einer Datenbank der Modellversuchsprodukte nach verschiedenen Kriterien ausgewählt und Informationsmaterial herunter geladen werden kann.
Abschlussbericht des Programmträgers	Der Abschlussbericht dient nicht nur der Rechenschaftslegung gegenüber den Auftraggebern, sondern über eine Verbreitung und eine entsprechende inhaltliche Gestaltung auch ganz wesentlich dem Transfer.



Zu den ersten beiden Aufgaben siehe die Abschnitte 3.3.1 und 3.3.4. Der Abschlussbericht braucht nicht beschrieben zu werden, er liegt hiermit vor. Im Folgenden sollen die Aktivitäten im Rahmen der eigentlichen Transferaufgabe näher beschrieben werden.

3.3.3.1 Bundesweite Expertentagungen

Zwar hatten wir bereits zu den Abschlusskongressen Teilnehmer aus allen Bereichen der beruflichen Bildung eingeladen – auch die Entscheidungsträger aus der Bildungsadministration. Auch war über die Einzelpräsentationen der Modellversuche an ihren Ständen die Chance gegeben, sich eingehender zu informieren. Dennoch führte ein dicht gedrängtes Programm dazu, dass eine Fokussierung auf ein Thema, ein Vergleich der Produkte zu diesem Thema und eine Auseinandersetzung darüber mit Fachvertretern gleichen Interesses erschwert wurden. Diese Lücken sollten nun kleinere Tagungen schließen, die jeweils auf ein Aufgabenfeld bezogen sind und zu denen auch eine spezifische Klientel eingeladen wird.

Folgende Tagungen wurden durchgeführt:

11. – 12.09.2006 Kiel	Bundesweite Expertentagung zu innovativen Konzepten der Lehrerfortbildung im berufsbildenden Schulwesen „Strukturen der Lehrerfortbildung im Brennpunkt von Schul-, Personal- und Unterrichtsentwicklung“
18. – 19.09.2006 Kiel	Bundesweite Expertentagung zu innovativen Ausbildungskonzeptionen von grundständig Studierten und Seiteneinsteigern im Referendariat „Wie bilden wir die besten Berufsschullehrer Europas aus?“
20. – 21.11.2006 Hamburg	Bundesweite Tagung zur Ausbildung der Fachpraxislehrer



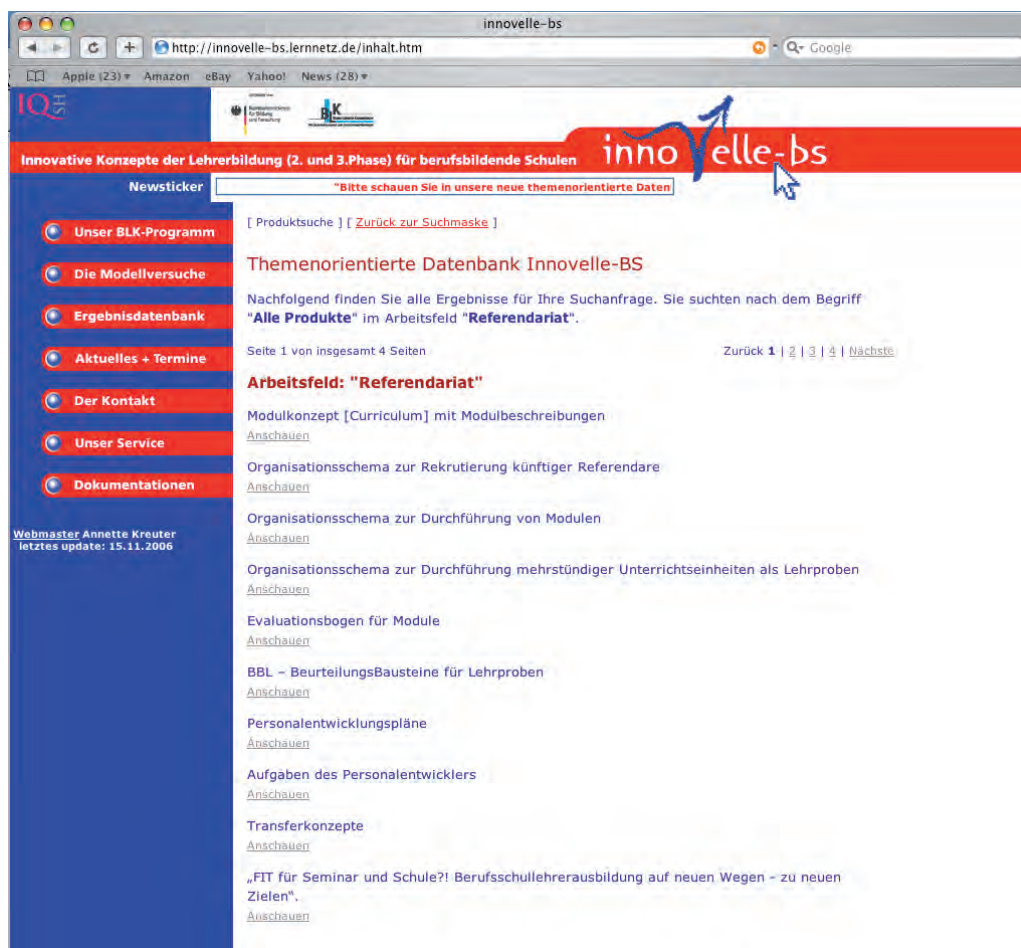
3.3.3.2 Die Themenorientierte Ergebnis-Datenbank



Dafür, dass die Produkte der Modellversuche über das Internet auch in Zukunft verfügbar zu machen, sprachen die folgenden Aspekte:

- Der potenzielle Nutzerkreis ist fachlich, regional und zeitlich unbegrenzt. D.h. im Gegensatz zu Printmedien, die zugestellt und nur in ausgewählten Bibliotheken auf Dauer einsehbar sind, können im Internet auch Nutzer, die außerhalb unserer Perspektive sind, Zugang erhalten.
- Durch die Koppelung der Datenbank mit einer interaktiven Benutzeroberfläche ist es dem Interessenten möglich, nach seinen spezifischen Bedarfen aus der Menge von insgesamt 125 Produkten gezielt zu selektieren: nach Arbeitsfeldern, nach Schlagwörtern und nach Modellversuchen.
- Der Aufbau der Datenbank kann sukzessive erfolgen, eine laufende Pflege ist prinzipiell möglich. Letztere wird aber nicht mehr lange erforderlich sein, da keine neuen Produkte mehr hinzukommen.
- Durch die Anbindung der Ergebnis-Datenbank an das KIBB-Portal des BiBB ist sowohl eine dauerhafte Präsenz als auch ein erhöhter Kreis an Interessenten gegeben. Zudem ist damit die Frage der Kostenübernahme geregelt.

So sieht das Suchergebnis aus, wenn man etwa die Produkte aus dem Arbeitsfeld „Referendariat“ selektiert:



Über die Links **Anschauen** kommt man zu detaillierteren Informationen für das jeweilige Produkt:

[Produktsuche] [[Zurück zur Suchmaske](#)]

Themenorientierte Datenbank Innovelle-BS

Modulkonzept [Curriculum] mit Modulbeschreibungen

Das Produkt beschreibt den Aufbau und die Inhalte eines vollmodularisierten Referendariats, welches zum Ziel hat, dass angehende Lehrkräfte bezüglich ihrer Kompetenzen und dem spezifischen Personalbedarf der einstellenden Schule individuell gefördert werden können.

Arbeitsfeld: Referendariat

Modellversuch: AQUA ([Ansprechpartner](#))

Downloads

[Download PDF 1](#)

Bitte klicken Sie mit der rechten Maustaste auf das gewünschte Dokument und wählen Sie "Ziel Speichern unter...", um das PDF herunterzuladen.

Verwandte Produkte

[Organisationsschema zur Rekrutierung künftiger Referendare](#)

[Organisationsschema zur Durchführung von Modulen](#)

[Evaluationsbogen für Module](#)

[Aufgaben des Personalentwicklers](#)

[Transferkonzepte](#)



Diese bestehen aus

- einer Kurzbeschreibung,
- dem Link Ansprechpartner, der zu einem Vertreter des Modellversuchs führt
- aus der Möglichkeit Download PDF 1, sich über in einem oder mehreren Dokumenten des Modellversuchsträgers selbst eingehender zu informieren sowie
- über Links zu Produkten, die für den Interessenten dieses Produkt auch noch von Nutzen sein könnten.

Zusätzlich wird es auch eine Abfrage- und Download-Möglichkeit für die Abschlussberichte der Modellversuche geben.

Weitere Besonderheiten der themenorientierten Ergebnis-Datenbank

- Die darin erscheinenden Produkte stellen den letzten Modellversuchsstand dar. Sie entsprechen dem, was die Modellversuche in ihren Abschlussberichten als ihre Produkte ausgewiesen haben.
- Es gibt keinen Verweis auf die Internetseiten der Modellversuche mehr, weil diese nach Ende der Laufzeit kaum noch existieren.
- Statt dessen haben sich Ansprechpartner aus den Modellversuchen gefunden, die auch in Zukunft für Auskünfte zur Verfügung stehen und
- Mit den Downloads von Original-Dokumenten zu den Modellversuchen ist eine intensivere Beschäftigung mit dem Produkt gegeben.
- Die themenorientierte Ergebnis-Datenbank wird dauerhaft über mehrere Portale (IQSH und BiBB) zugänglich sein.

Wir meinen, mit der themenorientierten Ergebnis-Datenbank einen wesentlichen Beitrag zur Verlängerung der Wirksamkeit von Produkten aus den innovelle-Modellversuchen zu leisten.



4. INNOVATIONSBEITRÄGE DER MODELLVERSUCHE

Die nachfolgenden Angaben zu den jeweiligen zentralen Projektzielen und Produkten wurden von der wissenschaftlichen Beratung des Programmträgers - im Rahmen der von ihr durchgeführten abschließenden Evaluation - auf der Basis der Darstellungen in den Abschlussberichten der

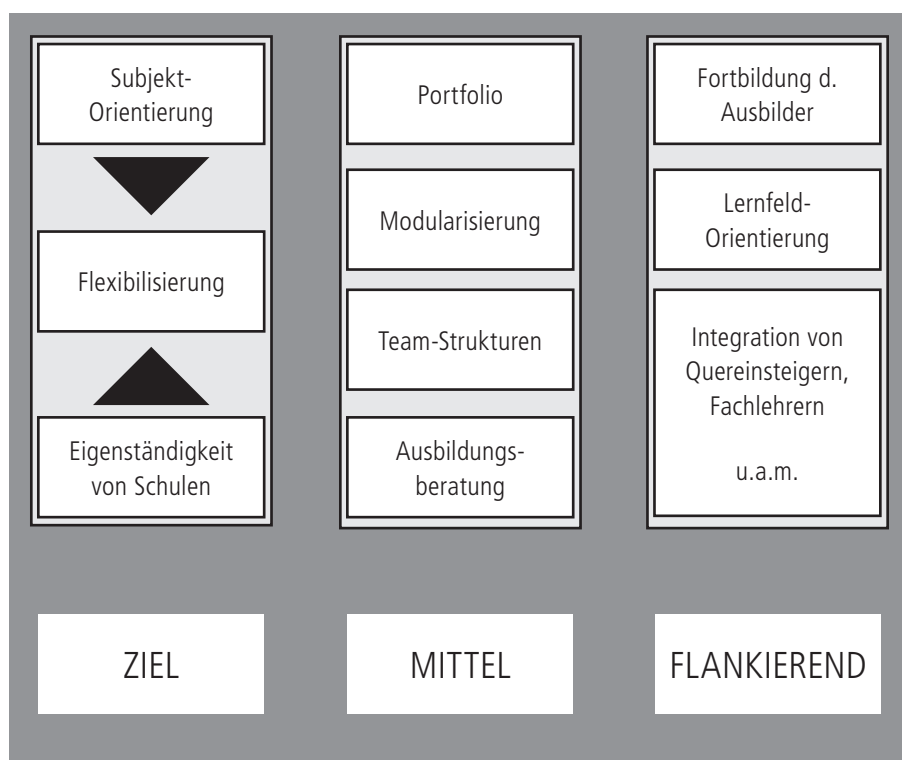
Modellversuche erstellt. Die Empfehlungen beruhen auf der seitens der wissenschaftlichen Beratung vorgenommenen Einschätzung des Zielerreichungsgrades und Erprobungsstandes der von dem jeweiligen Modellversuch entwickelten und implementierten Maßnahmen und Produkte.

4.1 ARBEITSFELD: REFERENDARIAT

innovelle-Ziel

„Der Vorbereitungsdienst folgt inhaltlich, methodisch und organisatorisch der Maxime erhöhter Eigenverantwortung. Er stellt sich durch Evaluation einem permanenten Prozess der Qualitätsentwicklung und tritt in vielfältige Kooperationsbeziehungen zu vor- und nachgelagerten Partnern der Lehrerbildung.“

Dem Titel des Programms innovelle-bs folgend stellte die 2. Phase der Ausbildung von Lehrkräften im berufsbildenden Schulwesen einen Kernpunkt des Untersuchungsinteresses dar. Insgesamt 5 Modellversuche haben sich dementsprechend schwerpunktmäßig mit der Reform des Vorbereitungsdienstes beschäftigt. Trotz eigener Profile zeigten diese Modellversuche im grundsätzlichen Verständnis eines modernen Referendariats viel Übereinstimmung:





Das Ziel, die Ausbildung flexibler zu gestalten im Hinblick auf die je individuellen Bedarfe der Referendarinnen und Referendare einerseits sowie der ausbildenden Schulen andererseits, wird in allen Modellversuchen verfolgt, und alle Modellversuche setzen dabei auf die Modularisierung als Mittel zur Differenzierung der Ausbildungsgänge. Individualisierung soll jedoch nicht Vereinzelung bewirken, weshalb das Team als Arbeits- und Ausbildungsgruppe ebenfalls bei allen Modellversuchen ein wichtiges Ausbildungselement darstellt. Die Differenzierung erfordert eine individuelle Ausbildungsberatung wie auch eine individuelle Form des Leistungsnachweises, wofür das Portfolio neben anderen Funktionen für geeignet gehalten wird. Mit unterschiedlichen flankierenden Maßnahmen sollen die wesentlichen Strukturelemente des neuen Vorbereitungsdienstes unterstützt werden.

AQUA hatte das Anliegen, eine Ausbildungskonzeption zu gestalten, die jedem Referendar und jeder Referendarin ein individuelles Curriculum ermöglicht, um damit sowohl deren individuellen Interessen und Neigungen entgegen zu kommen als auch den personellen Bedarfen der ausbildenden Schule. Mit den unten angegebenen Produkten bietet AQUA von der Gesamtkonzeption bis hin zu einzelnen Instrumenten seine Lösung an.

Auch FIT sieht in einem modular aufgebauten Vorbereitungsdienst den Schlüssel zu einer stärker individualisierter Ausbildung. Profil gebend ist hier vor allem die aus dem Lernfeldkonzept stammende inhaltliche Ausrichtung der Module: So wurden zunächst typische Lehrerhandlungsfelder identifiziert, die dann zur curricularen Richtschnur für die Module verwandt werden. Die ausgewiesenen Produkte stellen auch bei FIT sowohl Konzeptionelles als auch Instrumentelles dar.

Die subjektorientierte Steuerung des eigenen Ausbildungsprozesses wird von SOLAB durch Instrumente der Selbsteinschätzung im Vergleich zu den Systemanforderungen gefördert, auch durch auf Eigenreflektion gerichtetes Portfoliokonzept und nicht zuletzt durch eine konsequent auf die Bedürfnisse des Referendars bzw. der Referendarin ausgerichtete Rückmeldung zu Unterrichtsleistungen.

Die Subjektorientierung einerseits mit der Entwicklung einer kooperativen Lehrerpersönlichkeit andererseits zu verbinden ist ein gemeinsames Anliegen aller Modellversuche dieses Arbeitsfeldes. Beispielhaft sein hier auf UbS-HH verwiesen, der mit der Entscheidung für eine Teilmodularisierung auf die persönlichkeitsbildende Wirkung konstanter Gruppen setzt sowie über komplexe, handlungsorientierte Projekte, die in Teams selbständig zu bearbeiten sind.



4.1.1 MODELLVERSUCH: AQUA BAYERN



Adressatenbezogene Qualifizierung
Qualitätssicherung und Attraktivitätssteigerung des
Lehrerberufs an beruflichen Schulen

Zentrale Projektziele von AQUA

1. Unterstützung der inneren Schulentwicklung und der organisatorischen Weiterentwicklung von Berufsschulen durch Erweiterung der Entscheidungsspielräume,
2. zielgerichtete(r) Rekrutierung/Einsatz des Lehrpersonals unter stärkerer Berücksichtigung der Erwartungen der Schule,
3. Entwicklung eines modularisierten Qualifizierungsangebots zur bedarfsorientierten, individualisierten und stärker eigenverantwortlichen Gestaltung der 2. Phase der Lehrerbildung [als eine Maßnahme der Personalentwicklung],
4. Qualifizierung der Personalentwickler.
5. Weitere Maßnahmen zur Optimierung der Rahmenbedingungen:
 - a. Nutzung der entwickelten Qualifizierungsangebote im Rahmen der Ausbildung von Seiteneinsteigern und in der Lehrerfortbildung (3. Phase) [Transfer],
 - b. Anpassung der Beurteilungs- und Bewertungskriterien an die aktuellen Formen des Unterrichts unter stärkerer Berücksichtigung der Lehrerpersönlichkeit,
 - c. Erprobung einer mehrstündigen Unterrichtseinheit als Prüfungslehrprobe in Kombination mit einer schriftlichen Hausarbeit.

Produkte:

Bezeichnung	Kurzbeschreibung
Modulkonzept [Curriculum] mit Modulbeschreibungen	Das Produkt beschreibt den Aufbau und die Inhalte eines vollmodularisierten Referendariats, welches zum Ziel hat, dass angehende Lehrkräfte bezüglich ihrer Kompetenzen und dem spezifischen Personalbedarf der einstellenden Schule individuell gefördert werden können.
Organisationsschema zur Rekrutierung künftiger Referendare	Das Produkt beschreibt ein angewandetes Verfahren zur bedarfsgerechten Auswahl von Stellenbewerberinnen und –bewerbern für den Vorbereitungsdienst. Dabei steht die Schule mit ihren Vorstellungen zunächst im Mittelpunkt. Zusätzlich wird bei diesem Produkt beschrieben, wie dieses Verfahren für Schulen in anderen Bundesländern adaptiert werden kann.
Organisationsschema zur Durchführung von Modulen	Ein vollmodularisiertes Referendariat bedarf einer straffen Organisation, damit deutlich wird, wer welches Modul anbietet (Festlegung der Modulbetreuung) und wann welches Modul stattfindet (Planungssicherheit für die Referendarinnen und Referendare). Das Produkt beschreibt ein Organisationsschema, das dieses leistet und gibt Hinweis für den Transfer dieses Schemas für andere Studienseminare.
Organisationsschema zur Durchführung mehrstündiger Unterrichtseinheiten als Lehrproben	Im Zuge der Vollmodularisierung des Referendariats wurde die 3. Ausbildungslehrprobe als Inhalt der bisherigen Zweiten Staatsprüfung ersetzt durch eine „mehrstündige Unterrichtseinheit (MUE)“. Dieses Produkt beschreibt den organisatorischen Ablauf dieses Elements aus Sicht der für die Referendarsausbildung Verantwortlichen. Weiterhin wird zusammenfassend über die ersten Erfahrungen damit berichtet.
Evaluationsbogen für Module	Formblatt zur Evaluation von Modulen
BBL – BeurteilungsBausteine für Lehrproben	BBL dienen unter Einhaltung der Erfordernisse der rechtlichen Grundlagen einer ökonomischen Beurteilung sowohl ein- als auch mehrstündiger Unterrichtseinheiten.
Personalentwicklungspläne	System von Plänen: Einsatz von Ausbildern, von Referendaren; Modulbelegung usw.
Aufgaben des Personalentwicklers	Im Modellversuch AQUA wurde ein Anforderungsprofil für Personalentwickler (PE) erstellt, das die Vielfalt der Aufgaben und damit die Notwendigkeit einer systematischen Qualifizierung aufzeigt. PE's sind aus den üblicherweise als Mentor bezeichneten Funktionen hervor gegangen, gehen in ihren Aufgaben und Kompetenzen jedoch über diese hinaus.
Transferkonzepte	Konzepte zur Transferierung des AQUA-Ausbildungskonzeptes auf andere Seminare.

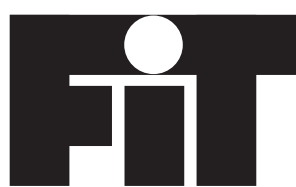


Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von AQUA rekurrierende Empfehlungen

Vor dem Hintergrund veränderter beruflicher Anforderungen und aktuell vorhandenen Attraktivitätsdefiziten des Lehrerberufs gilt es, ein qualitativ hochwertiges, an die individuellen Bedarfe der Schulen bzw. der Referendare gleichermaßen adaptierbares Ausbildungsangebot für die 2. Phase der Lehrerbildung zu entwickeln (von den MVD geschilderte Ausgangssituation). Dieser Herausforderung haben sich die MVD und die wB des MV AQUA gestellt und entsprechende Lösungsansätze konzipiert, erprobt und evaluiert. Folgende Empfehlungen können auf Basis der vorliegenden Untersuchungsergebnisse ausgesprochen werden:

- a) Möglichkeiten der simultanen Nutzung von Modulen durch Seiteneinsteiger(innen), Studenten (1. Phase) und Lehrkräften der 3. Phase sollten geprüft und ggf. realisiert werden [Synergieeffekte erzielbar].
- (b) Zur Unterstützung der individuellen Stärken-Schwächen-Analyse und zur Ermittlung des entsprechenden Ausbildungsbedarfs der Referendarin / des Referendars sollte den Schulen ein geeigneter Kriterienkatalog zur Verfügung gestellt und ggf. ergänzend Schulungen durchgeführt werden.
- (c) Weitere Erhebungen / Analysen sollten zur Klärung der bislang nicht bzw. nur bedingt nachvollziehbar belegten Kriterien der Zielvereinbarungen durchgeführt werden [ggf. unter Einbeziehung weiterer Stakeholdergruppen].

4.1.2 MODELLVERSUCH: FIT HESSEN



Flexibilisierung, Individualisierung und Teamentwicklung in einer integrativen lernfeldorientierten Lehrerbildung für berufliche Schulen

Zentrale Projektziele von FIT

Ausgehend von einer Bilanzierung bisheriger Ansätze sollte ein neues, an die veränderten Bedingungen angepasstes, „fachlich-didaktisches“ Qualifizierungskonzept für die Lehrerbildung (der 2. Phase) entwickelt, erprobt und evaluiert werden [Übertragung des Lernfeldkonzepts auf die 2. Phase der Lehrerbildung]. Mit dem neuen integrativen lernfeldorientierten Konzept sollten folgende Teilziele verwirklicht werden:

- a) Ein höheres Maß an Flexibilisierung und Individualisierung sowie
- (b) die Veränderung der Lehrerrolle in Richtung Teamarbeit.



Produkte:

Bezeichnung	Kurzbeschreibung
„FIT für Seminar und Schule?! Berufsschullehrerausbildung auf neuen Wegen - zu neuen Zielen“.	Es werden die möglichen Änderungen in der Berufsschullehrerausbildung hin zu mehr Flexibilisierung, Selbstverantwortung und Teamfähigkeit beschrieben. Kern ist dabei ein verstärktes handlungs-, prozeß- und produktorientiertes Lernen in der Lehrerbildung.
„Vom Lehrerhandlungsfeld zum lernfeldorientierten Curriculum“	Der Flyer beschreibt das Ziel, in Anlehnung an das Lernfeldkonzept die Struktur der 2. Phase der Lehrerausbildung didaktisch-curricular so weiterzuentwickeln, dass sie den vielfältigen Anforderungen des Tätigkeitsfeldes von Lehrkräften an den beruflichen Schulen gerecht wird und dabei für neue Entwicklungen offen bleibt.
„Beraten statt belehren: Das FIT- Beratungskonzept“	Das Konzept ermöglicht den Lehrkräften der 2. Ausbildungsphase, sich praxisorientiert von der Vorbereitung über die Durchführung bis zur Nachbesprechung des Unterrichts beraten zu lassen. Es bietet damit Ansätze für eine strukturierte Portfolioarbeit innerhalb des Referendariats.
Das FIT-Portfolio-Konzept	Das Portfolio wurde von FIT als ein Instrument zur Selbsteinschätzung und -steuerung entwickelt, aber auch zur Dokumentation von Leistungen angelegt.
Das FIT-Transfer-Konzept	Der Transfer von Ergebnissen aus dem Modellversuch FIT wird in dem Konzept systematisch in Bezug auf unterschiedliche Adressaten entwickelt

Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von FIT rekurrierende Empfehlungen

Aus der Implementierung des Lernfeldkonzepts in die berufliche Bildung resultieren veränderte Anforderungen an die Lehrkräfte der beruflichen Schulen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Überlegung, die Konzeption der 2. Phase der Lehrerausbildung neu auszurichten und somit die angehenden Lehrkräfte effektiv auf die Unterrichtstätigkeit an einer beruflichen Schule vorzubereiten. Im Rahmen des von FIT neu entwickelten Ausbildungskonzept spielt daher, dem Prinzip der doppelten Vermittlungspraxis folgend, die Orientierung an den Handlungsfeldern der Lehrkräfte an beruflichen Schulen eine zentrale Rolle. Gleichzeitig wurde mit Hilfe verschiedener Ausbildungskomponenten versucht, eine stärkere Individualisierung, Flexibilisierung sowie die Förderung von Teambildungsprozessen zu erreichen und die heterogenen LiV-Gruppen integrativ zu qualifizieren. Vor bzw. bei der Adaption der MV-Ergebnisse sollten jedoch folgende Aspekte beachtet werden:

- (a) Die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Qualifizierung der LiV konnte mit den eingesetzten Erhebungsmethoden nicht nachgewiesen werden. Bei der Übernahme sollten daher weitere

Evaluationen vorgesehen bzw. durchgeführt werden.

- (b) Mit der Bildungsadministration sollte (vorab) geklärt werden, welche Gestaltungsspielräume in Bezug auf die Implementierung eines neuen Ausbildungskonzepts [bzw. neuer Ausbildungskomponenten] bestehen und, ob die Verwirklichung gewünscht und ggf. gefördert wird.
- (c) Falls die Einführung von Ausbildungsfeldern in die Lehrerausbildung anvisiert wird, sollte sich eingehend mit den offen gebliebenen Fragen beschäftigt werden. Die erstellten Texte können als Grundlage zur Weiterarbeit genutzt werden.
- (d) Der erfolgreiche Einsatz von Portfolioarbeit als Instrument zur Reflektion der beruflichen Entwicklung hängt entscheidend davon ab, welchen Nutzen der Anwendung beigemessen wird. Die Durchführung von entsprechenden Schulungsmaßnahmen sollte im Vorfeld zumindest in Betracht gezogen werden.



4.1.3 MODELLVERSUCH: SOLAB BREMEN



Selbstorganisation als Gestaltungsprinzip
der Lehrerausbildung in der 2. Phase

Zentrale Projektziele von SOLAB

Professionalisierung des Lehrerhandelns durch Einübung in selbst organisierte Arbeits- und Lernprozesse unter dem Anspruch einer veränderten Lernkultur in der Ausbildung von Referendaren/innen. Der MV verfolgte zur (Um-)Gestaltung der 2. Phase der Lehrerbildung unter dem Anspruch der Selbststeuerung folgende Schwerpunkte:

- (a) Entwicklung und Umsetzung eines modifizierten Ausbildungskonzepts,
- (b) Aufbau einer neuen Lern- und Beratungskultur,
- (c) Entwicklung von Ausbildungsmodulen, die den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz und individuelle Profilbildung gleichermaßen ermöglichen,

(d) Vermittlung von Planungs-, Steuerungs- und Organisationskompetenzen sowie Schlüsselqualifikationen, mit denen die neuen Anforderungen (resultierend aus Schulentwicklungsprozessen bzw. der Entwicklung beruflicher Schulen zu regionalen Berufsbildungszentren) bewältigt werden können,

(e) Verbesserung der Kooperationsbeziehungen, insbesondere zwischen Lehrerbildungsinstitution und Ausbildungsschulen.

Produkte:

Bezeichnung	Kurzbeschreibung
Einführungsphase	Das Produkt beschreibt eine Möglichkeit zur Gestaltung der Einführungsphase für Referendare unter dem Anspruch, das selbst gesteuerte Lernen zu fördern. Evs vermittelt dazu die grundlegenden theoretischen Hintergründe und zeigt, wie es den Referendaren ermöglicht wird, sich selbst mit diesem Lernen zu erproben.
Entwicklungsaufgaben	Die Entwicklungsaufgaben geben Auskunft über verbindliche Grundanforderungen in der Lehrerbildung. Die beschreiben die ausbildungsdidaktische Zielperspektive, die unter Anspruch einer Professionalisierung für den Lehrerberuf als unabweislich gilt. Selbststeuerung ist verbunden mit der Bereitschaft und Fähigkeit zur Reflexion von Entscheidungs- und Handlungsabläufen.
Beratungsverfahren	Im Rahmen des Modellversuchs wurde die Kollegiale Evaluation als eine Möglichkeit der Unterrichtsnachbesprechung weiter entwickelt und erprobt. Das Produkt spiegelt den Entwicklungsstand und die Erfahrungen mit diesem Evaluationsansatz wider.
Portfolio	Das Portfolio unterstützt die Referendare in ihrem individuellen Lernprozess. Ausgehend von der Entwicklungsaufgabe gibt sich der Autor selbst Rechenschaft über das Erreichte und verweist auf weitere Lernbedarfe. Es stellt damit die notwendige Transparenz im Hinblick auf das individuelle Lernhandeln sicher.
Schulentwicklung	In Zeiten, in denen Schule einem ständigen Veränderungsprozess unterliegt, kann auch und gerade von Referendaren eine aktive Rolle im Schulentwicklungsprozess erwartet werden. Das Modul gibt ein Beispiel, wie die „unverbrauchte“ Sichtweise von Referendaren für die Schulentwicklung genutzt werden kann und gleichzeitig Referendare auf den Arbeitsbereich „Schulentwicklung“ vorbereitet werden.

Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von SOLAB rekurrierende Empfehlungen


Aus den veränderten Anforderungen der Berufs- und Arbeitswelt resultiert die Notwendigkeit, die eigenen Lernprozesse selbstständig organisieren und steuern zu können. Dem Prinzip der doppelten Vermittlungspraxis folgend ist es sinnvoll, diese Schlüsselkompetenz durch entsprechende Erfahrungen im Zuge der Lehrerbildung erworben zu haben. Zur Integration dieser Gestaltungsprinzipien in die Referendariatsausbildung wurden im Rahmen von SOLAB, basierend auf (theoretischen) Konzeptionen, verschiedene Module und Ausbildungselemente erarbeitet, meist erprobt und evaluiert. Vor bzw. bei der Adaption der Modellversuchsergebnisse sollten jedoch folgende Aspekte beachtet werden:

- (a) Die erstellten Materialien/Instrumente sind i.d.R. nicht bzw. nicht ausreichend in Bezug auf ihre Effektivität evaluiert – beim Einsatz gilt es dies zu berücksichtigen. Als Anregung und zur kritischen Auseinandersetzung sind sie in jedem Fall nutzbar.



- (b) Die Wirksamkeit der entwickelten Lösungsansätze konnte mit den eingesetzten Erhebungsmethoden nicht nachgewiesen werden. Die geringe Datenbasis der durchgeführten Erhebungen erlaubt allenfalls Tendenzangaben. Bei der Übernahme sollten daher weitere Evaluationen vorgesehen bzw. durchgeführt werden. Dabei sollten nach Möglichkeit die Perspektiven der bzw. weiterer Stakeholder einbezogen werden.
- (c) Die Evaluationsergebnisse deuten darauf hin, dass zum erfolgversprechenden Einsatz des Verfahrens der Kollegialen Evaluation zum einen der Lehrerbildner über die entsprechende Methodenkompetenz verfügen muss [was im MV offensichtlich nicht durchgängig gewährleistet war] und zum anderen mehrere Sitzungen stattfinden müssen [6 und mehr]. Falls diese Voraussetzungen nicht gegeben sind, sollte auf alternative Möglichkeiten ausgewichen werden und ggf. die Lehrerbildner in Schulungen qualifiziert werden, damit sie zukünftig das neue Verfahren beherrschen und adäquat in der Lehre einsetzen können.
- (d) Gelingensbedingungen und (Transfer-)Hindernisse sollten beachtet bzw. (weitere) eruiert werden.

4.1.4 MODELLVERSUCH: UBS HAMBURG

 <small>Umstrukturierung der berufsbildenden Schulen</small>	Maßnahmen in der Lehrerbildung bei der Umstrukturierung der berufsbildenden Schulen – ein Verbundmodellversuch der Länder Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein Schwerpunkt Hamburg: Flexibilisierung der Lehrerbildung im Referendariat durch Subjektorientierung und Modularisierung
--	---

Zentrale Projektziele von UBS-HH

Erarbeitung und Erprobung eines Konzepts für die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften beruflicher Schulen in der 2. und 3. Phase der Lehrerbildung.

Schwerpunkt Hamburg: Flexibilisierung der Lehrerbildung im Referendariat durch Subjektorientierung und Modularisierung

- (a) Angebot an Modulen und kontinuierlichen Seminaren ermöglicht eine subjekt- und schulbezogene, bedarfsgerechte Ausbildung am Studienseminar.
- (b) Subjektorientierte Seminargestaltung (Ausbildung gemäß der eigenen Persönlichkeit und den heutigen sowie den in absehbarer Zukunft liegenden Anforderungen der Schule)
- (c) Vorbereitung auf den Unterricht in Lernfeldern (Fächerintegration, Handlungsorientierung, Teamarbeit)
- (d) Fortbildung der Seminarleiter(innen)



Produkte:

Flexibilisierung der Lehrerbildung durch Subjektorientierung und Modularisierung	Dieses Produkt besteht aus zwei Teilen, in denen jeweils die Schwerpunkte einer Flexibilisierung der Lehrerbildung durch „Subjektorientierung“ (inhaltliche Flexibilisierung) und „Modularisierung“ (organisatorische Flexibilisierung) beschrieben wird.
Konzept für handlungs- und produktorientierte Lehr-/Lernsequenzen als Makromodule	Die Vorbereitung und Durchführung eines sowohl selbstverantwortlich als auch im Team erarbeiteten fächerübergreifenden Unterrichts in Lernfeldern soll zur individuellen und systemgerechten Handlungsverantwortlichkeit führen, an der alle Protagonisten ihren Anteil haben.
Fortbildungskonzept für Seminarleiterinnen und Seminarleiter	Dargestellt wird die Entwicklung eines zeitgemäßen Fortbildungskonzepts für eine Verantwortliche Gestaltung und Durchführung des Referendariats. Dieses Konzept orientiert sich dabei an den Anforderungen zukünftiger Berufsschullehrer/innen und wurde durch Reflexion der Beteiligten und wissenschaftliche Evaluation abgesichert.
Subjektorientierung im Studienseminar	Das Papier beschreibt den Wandel von der Objekt- zur Subjektorientierung in der Ausbildung von Lehrkräften, der das Individuum als solches hinsichtlich der verschiedenen Ausgangsprofessionen, den sich wandelnden Anforderungen und Zielvorstellungen fördern will.
Relevanz von Modulen in der zweiten Phase der Lehrerbildung - erste Erkenntnisse aus dem Modellversuch	Das Papier befasst sich mit den verschiedenen Ansätzen zur Modularisierung in der Lehrerbildung und fasst Ansprüche, Ziele und Inhalte der verschiedenen Konzepte zusammen.
Initiativ- und Strategiepapier für den Modellversuchsschwerpunkt Hamburg: Kontinua und Modularisierung	Absicht des Papiers ist es, konkrete Anstöße für die Umsetzung des KernCurriculums (KC) im Hamburger Studienseminar hinsichtlich der Modularisierung und Gestaltung der Kontinua des KC zu geben.
Strukturkonzept für die Gestaltung einer modularisierten Lehrerbildung in der 2. Phase	Hier handelt es sich um ein Konzeptpapier für die zweite Phase der Lehrerbildung unter der Berücksichtigung von Modularisierung, Methoden zur Erhebung von Anforderungen und Gestaltungsvorschlägen. Es umfasst ein Strukturkonzept für Modularisierung und ein Kompetenzentwicklungsmodell nach Dreyfus/Dreyfus sowie Orientierungspunkte für eine auf kompetentes Lehrerhandeln ausgerichtete Modularisierung im Anhang.
GQM - Gestaltungsorientiertes Qualitätsmanagement für die Entwicklung von Unterrichtsqualität in berufsbildenden Schulen	Ziel des Papiers ist die Entwicklung eines gestaltungsorientierten Qualitätsmanagements unter Berücksichtigung der Elemente Qualitätsentwicklung, -sicherung und- überprüfung in praktisch umsetzbarer Form für die Lehrkräfte im Unterricht.




Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von UbS-HH rekurrierende Empfehlungen

Subjektorientierung und Modularisierung sind die beiden Grundpfeiler, denen im AB das Potential zur notwendigen Flexibilisierung der Lehrerbildung im Referendariat zugeschrieben wird. Bei der Umsetzung und vor der weiteren Distribution der entwickelten Konzepte sollten folgende Aspekte beachtet werden:

- (a) Die kritischen Stellungnahmen seitens der Stakeholder, insbesondere der Nutzer, sollten mit Blick auf die Weiterentwicklung der Konzepte geprüft werden.
- (b) Es sollten weitere Evaluationen zur Eruierung der Wirksamkeit der Maßnahmen durchgeführt werden.
- (c) Des Weiteren sind zur Verstetigung/für den Transfer der (für qualitativ hochwertig befundenen) Modell Versuchsergebnisse entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen.

4.1.5 MODELLVERSUCH: UBS SCHLESWIG-HOLSTEIN

	Maßnahmen in der Lehrerbildung bei der Umstrukturierung der berufsbildenden Schulen – ein Verbundmodellversuch der Länder Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein Schwerpunkt Schleswig-Holstein: Strukturen zur Verzahnung der zweiten und dritten Phase. Förderung von Unterrichts-, Personal- und Organisationsentwicklung in der 2. und 3. Phase der Lehrerbildung für regionale Bildungszentren.
---	--

Zentrale Projektziele von UbS-SH

Erarbeitung und Erprobung eines Konzepts für die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften beruflicher Schulen in der 2. und 3. Phase der Lehrerbildung.

Schwerpunkt Schleswig-Holstein: Konzept für die Aus- und Fortbildung von Berufsschullehrer(innen) – Maßnahmen zur Förderung der Personal-, Unterrichts- und Organisationsentwicklung für regionale Berufsbildungszentren (RBZ)

- (a) Heranführung der Lehrkräfte an eine eigenständige Schule mit regionalem Profil
- (b) Flexibilisierung der 2. Phase durch Vollmodularisierung
- (c) Verzahnung der 2. und 3. Phase



Produkte:

Modulstrukturen für die 2. Phase der Lehrerbildung – Arbeitsfelder und Ergebnisse –	Das Produkt beschreibt den Reformprozess zur Etablierung einer vollmodularisierten Lehrerbildung der 2. Phase im Kontext der Arbeit des Modellversuchs SH-UbS.
Modul „Ausbildungsmanagement“ als Strukturierungs- und Orientierungselement für Lehrkräfte am Beginn der Ausbildung	Das Modul „Ausbildungsmanagement“ stellt das Eingangsmodul für ein vollmodularisiertes Referendariat dar. Es soll als Strukturierungs- und Orientierungselement am Beginn der Ausbildung wirken. Das Produkt dokumentiert dieses Modul und seine Inhalte.
Verzahnung der 2. und 3. Phase der Lehrerbildung – „Was zusammengehört, wird zusammenwachsen!“ Phantasien und Realitäten	Die Verzahnung der 2. und 3. Phase der Lehrerbildung beinhaltet die Aufhebung der strikten Trennung zwischen Aus- Fort- und Weiterbildung zugunsten flexiblerer Strukturen, um eine hohe Identifikation aller beteiligten Lehrkräfte mit dem Prozess der Erneuerung zu erreichen. Das Produkt beschreibt beispielhaft, wie dieses erreicht werden kann.

Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von UbS-SH rekurrierende Empfehlungen


Die Förderung von Personal-, Unterrichts- und Organisationsentwicklung sollte spätestens in der 2. Phase der Lehrerbildung beginnen und in 3. Phase konsistent fortgesetzt werden, um den zukünftigen Herausforderungen des Lehrberufs gewachsen zu sein (von den MVD geschilderte Ausgangssituation). Bei der Umsetzung und vor der weiteren Distribution der entwickelten Konzepte sollten folgende Aspekte beachtet werden:

- (a) Die kritischen Stellungnahmen seitens der Stakeholder, insbesondere der Nutzer, sollten mit Blick auf die Weiterentwicklung der Konzepte geprüft werden.

- (b) Es sollten weitere Evaluationen unter Einbeziehung weiterer Stakeholdergruppen zur Eruierung der Wirksamkeit der Maßnahmen durchgeführt werden.
- (c) Des Weiteren sind zur Verstetigung/für den Transfer der (für qualitativ hochwertig befundenen) Modellversuchsergebnisse entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen.



4.1.6 MODELLVERSUCH: UBS - WISSENSCHAFTLICHE BEGLEITUNG

 <small>Umstrukturierung der berufsbildenden Schulen</small>	Maßnahmen in der Lehrerbildung bei der Umstrukturierung der berufsbildenden Schulen – ein Verbundmodellversuch der Länder Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein
--	---

Die wissenschaftliche Begleitung des Verbundmodellversuchs UbS hat übergreifend und ergänzend zu den Produkten aus den einzelnen länderspezifischen Modellversuchen die folgenden Produkte entwickelt:

Produkte:

Kompetenzorientierte Lernkultur als Leitbild in der Lehrerbildung an beruflichen Schulen	Im Rahmen des gesellschaftlichen Paradigmenwechsels muss eine veränderte Ausgestaltung des Lernens entstehen, das einer offenen und sich dynamisch entwickelnden Schulstruktur anzupassen ist. Die Unterrichtsplanung, -durchführung und -reflexion soll sich stärker an den praktischen Bezügen orientieren, eindimensionale tradierte Pfade verlassen und die Individuen stärker berücksichtigen.
Aufgabenfelder für die Lehrerbildung an berufsbildenden Schulen	Hierbei handelt es sich um eine Dokumentation der neuen Inhalte und Strukturen in der zweiten und dritten Phase der Lehrerbildung sowie spezieller Maßnahmen, um diese umzusetzen. Anhand von Befragungen der an der Ausbildung von Lehrkräften Beteiligten wurden Aufgabenfelder ermittelt, die entwicklungslogisch strukturiert und zu Lernarrangements aufbereitet wurden.

4.2 SEITEN- UND QUEREINSTEIGER

innovelle-Ziel

„Seiteneinsteiger/innen werden so rekrutiert, ausgebildet und eingesetzt, dass sie die Aufgaben eines Berufsschullehrers/einer Berufsschullehrerin mit vergleichbarer Professionalität ausüben wie grundständig qualifizierte Lehrkräfte.“

Die Produkte zur Ausbildung von Seiteneinsteigern beinhalten auch Quer- und Direkteinsteiger. Die Begrifflichkeit wird inzwischen länderübergreifend unterschiedlich verwendet. Im Prinzip geht es hierbei grundsätzlich um Universitätsabsolventen ohne pädagogisches Studium und um Fachhochschulabsolventen, in besonderen Fällen auch um Lehrkräfte allgemeinbildender Schulen (vgl. sqb).

Fachlehrerinnen und Fachlehrer für Fachpraxis sind nach dieser Definition keine Seiteneinsteiger. Daher sind die Produkte der Fachlehrerausbildung dem originären Arbeitsfeld „Fachlehrerausbildung“ zugeordnet. Dabei kann es durchaus sinnvoll sein sich diese Produkte anzusehen, weil später im Unterricht beide Lehrerarten ggf. Unterricht gemeinsam planen und durchführen. Mittlerweile gibt es in den Bundesländern aufgrund des weiter bestehenden Lehrkräftemangels unterschiedliche Modelle für die Integration von Seiteneinsteigern in den Schuldienst (vgl. Modellversuche else und sqb).

4.2.1 MODELLVERSUCH: ELSE BADEN-WÜRTTEMBERG



Erwerb der Lehrbefähigung für Direkteinsteiger (Seiteneinsteiger) mit Universitäts- und Fachhochschulabschlüssen und nach dem Studium erworbener mehrjähriger Berufserfahrung

Zentrale Projektziele von ELSE

Innovation und Optimierung der Direkteinsteiger- (Seiteneinsteiger-) Ausbildung:

- | | |
|---|--|
| <p>(a) Innovationsbausteine / Instrumente entwickeln, um</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. eine effektive Auswahl der Bewerber zu ermöglichen und 2. die Gestaltung der Ausbildung effizient an die speziellen Bedürfnisse der Direkteinsteiger anzupassen. | <p>(b) Spezielles Konzept für Schulung der Mentor(inn)en erarbeiten und erproben, die Direkteinsteiger (DE) betreuen</p> |
|---|--|

**Produkte:**

Leitfaden zur Bewerberauswahl	Der Leitfaden zur Bewerberauswahl soll durch die Ausrichtung auf die Problematik bei der Einstellungspraxis von Direkteinsteigern die Auswahl qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber erleichtern.
Vorkurs für Direkteinsteiger	Der Vorkurs dient als fester, abgestimmter Bestandteil zur Vorbereitung von Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteiger (DE) auf die Ausbildung am beruflichen Seminar sowie auf die Unterrichtspraxis.
Online-Seminare „Pädagogik“ und „Schulrecht“ für Direkteinsteiger i. S. einer Blended-Learning-Konzeption	Die Blended-Learning Konzeption beinhaltet eine Kontaktphase, in der sich Teilnehmer und Ausbilder kennen lernen und eine Online-Lernphase über eine Lernplattform und Präsenzphasen. Das Produkt dokumentiert für beide Phasen deren Aufbau und Ablauf am Beispiel der Online-Seminare „Pädagogik“ und „Schulrecht“.
Qualifizierung der Mentoren im Rahmen der Ausbildung von Direkteinsteigern/innen	Da die bisher im Referendariat als Mentoren eingesetzten Lehrer an den Schulen auf die neuartige und eventuell schwierige Situation der Direkteinsteiger vor allem in der Anfangsphase nicht explizit vorbereitet wurden, kam von der Seite der Mentoren der Wunsch nach einer Schulung oder Fortbildung und bei den Fachleitern des Seminars die Forderung nach einer verstärkten Zusammenarbeit mit den Mentoren und der Schulleitung auf.

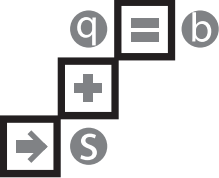
Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von ELSE rekurrierende Empfehlungen

Mit dem System der grundständigen Lehrerbildung (1. Phase) kann in bestimmten Mangelberufen der Einstellungsbedarf für Lehrkräfte an beruflichen Schulen momentan nicht gedeckt werden. Um dennoch die Lehrerversorgung an den Schulen zu gewährleisten und somit Unterrichtsausfälle zu Lasten der Auszubildenden zu verhindern, müssen alternative Wege zur Gewinnung geeigneter Lehrkräfte erkundet werden. Im Rahmen des MV ELSE wurde daher neue Konzepte zur Qualifizierung von DE und damit in Zusammenhang stehende Instrumente entwickelt, erprobt und z.T. evaluiert. Vor dem Einsatz des Konzeptes bzw. der Instrumente sollten jedoch folgende Aspekte beachtet werden:

- (a) Die Effektivität der Instrumente zur Bewerberauswahl und Eignungsfeststellung sollte geprüft werden, da sie im Rahmen des MV nicht getestet und evaluiert wurden.
- (b) Mit den im MV eingesetzten Erhebungsmethoden konnte die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Qualifizierung der DE nicht nachgewiesen werden. Aus diesem Grund sollten bei der Übernahme / Adaption der Konzepte / Ausbildungskomponenten objektive Ergebnisse liefernde Erhebungsdesigns und -instrumente eingesetzt werden; die Anregung der wB ebenfalls den Outcome zu untersuchen, sollte aufgegriffen werden.
- (c) Mentor(inn)en sollten mit speziellen Schulungen auf die Betreuung von DE vorbereitet werden; ein dafür geeignetes Konzept liegt nicht vor.
- (d) Perspektiven der bzw. weiterer Stakeholder sollten zu sämtlichen Lösungsansätzen ermittelt werden.
- (e) Potenzielle Transferhemmnisse und Maßnahmen zur Sicherstellung des Transfers sollten antizipiert werden.



4.2.2 MODELLVERSUCH: SQB BRANDENBURG

	<p>Qualifizierung von Seiteneinsteigern mit wissenschaftlicher Hochschulausbildung zu Berufsschullehrern in der 2. Phase der Lehrerbildung einschließlich der Entwicklung eines Konzeptes zur Innovation der Aus- und Weiterbildung von Lehrern für berufliche Schulen</p>
---	--

Zentrale Projektziele von sqb-BB

- Qualifizierung von Seiteneinsteigern (mit wissenschaftlicher Hochschulausbildung) zu Berufsschullehrern in der 2. Phase der Lehrerbildung sowie Entwicklung eines Konzeptes zur Innovation der Aus- und Weiterbildung der Lehrpersonen für berufliche Schulen

Produkte:

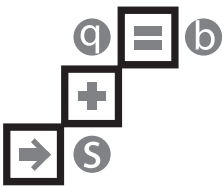
Konzept für einen Berufspädagogischen Ergänzungskurs	Das Produkt beschreibt das Curriculum und sowie die konkrete seminardidaktische Umsetzung eines berufspädagogischen Ergänzungskurses für Seiteneinsteigerinnen und –einsteiger. Grundidee dieses Kurses ist es, eine Maßnahme zu entwickeln und zu installieren, die durch eine praxisnahe und klar themenorientierte, zugleich aber flexible Gestaltung gekennzeichnet ist. Hauptziel soll sein, dass so eine Ausbildungsmaßnahme entsteht, die aufgrund von Organisation wie Inhalt ein hohes Potenzial zur effektiven Kompetenzentwicklung bei Seiteneinsteigerinnen und –einsteiger entsteht.
Konzept für die Ausbildung von Ausbildungslehrkräften	Das Konzept für die Ausbildung von Ausbildungslehrkräften schafft die Grundlage für die Qualifizierung von Mentorinnen und Mentoren.

Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von sqb-BB rekurrierende Empfehlungen

- Aufnahme der als geeignet identifizierten Ausbildungsmodule (ex ante Überprüfung erforderlich) in das Fortbildungsverzeichnis des LISUM – wie ursprünglich angestrebt, da auf diesem Wege auch grundständig ausgebildeten Lehrkräften der Zugang zu ausgewählten Themengebieten des BPEK ermöglicht werden kann (die Notwendigkeit einer institutionellen Verankerung wird derzeit geprüft).
- Neben der Erhebung von Einschätzungen der Teilnehmer und Dozenten sollten liefernder Erhebungsinstrumente und -designs eingesetzt werden, mit denen objektive Daten generiert werden können.
- Kontakt zu anderen Modellversuchen, die sich auch im Arbeitsfeld Seiteneinsteiger bewegen, und zu anderen (potenziellen) Transferpartnern intensivieren, um dadurch Synergieeffekte erzielen zu können.



4.2.3 MODELLVERSUCH: SQB MECKLENBURG-VORPOMMERN

	Qualifizierung von Seiteneinsteigern mit wissenschaftlicher Hochschulqualifikation und mehrjähriger Berufs(Praxis)erfahrung
---	---

Zentrale Projektziele von sqb-MV

- Qualifizierung von Seiteneinsteigern mit wissenschaftlicher Hochschulqualifikation und mehrjähriger Berufs(Praxis)erfahrung Schulen

Produkte:

Handreichung „Aus der Wirtschaft in die Berufliche Schule – Zur Gestaltung von Hauptseminaren im Rahmen der Ausbildung von Seiteneinsteigern im Vorbereitungsdienst.	Das Produkt ist ein Handbuch zur speziellen Gestaltung von Hauptseminaren im Rahmen der Ausbildung von Seiteneinsteigern. Es richtet sich vor allem an Kurslehrkräfte im Hauptseminar und Lehrerbildnerinnen – und bildner der 1. und 2. Phase.
Ausbildungskonzept „Qualifizierung von Seiteneinsteigern in einem Berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst“	Das Produkt besteht aus einem Gesamtpaket, das aus mehreren Konzepten besteht und sowohl für Seiteneinsteiger ohne Unterrichtserfahrung, solchen ohne anerkannten pädagogischen Abschluss als auch Lehramtsanwärtern mit grundständiger universitärer Lehramtsausbildung erstellt wurde. Das Konzept kann damit als curriculare Grundlage für die gesamte Seminararbeit genutzt werden, denn es wird ausdrücklich eine Vernetzung der Seminararbeit zwischen den einzelnen Gruppen sowie die Festlegung einer bedarfsgerechten Ausbildungszeit angestrebt. Wie dieses geschehen kann, wird zusätzlich dokumentiert.
Qualifizierung von Mentoren / Ausbildungslehrkräften	Das Konzept für die Qualifizierung von Mentoren/Ausbildungslehrkräften basiert auf der Auswertung empirischer Untersuchungen. Darauf aufbauend stellt das Produkt ein Konzept vor, welches als Empfehlung an die Bildungsadministrationen und andere Institutionen, die mit der Ausführung von Mentorenqualifikation beauftragt sind, gedacht ist.

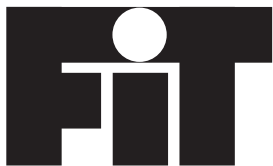




Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von sqb-MV rekurrierende Empfehlungen

- Ggf. Verwendung der entwickelten Handreichung auch in der 3. Phase der Lehrerbildung,
- stärkere Thematisierung der Problematik der Seiteneinsteiger im Fortbildungskonzept für Mentoren an beruflichen Schulen,
- Überprüfung der Qualität des Konzepts bzw. der Fortbildungsmaßnahme zur Qualifizierung der Seminar- und Studienleiter zu Organisations- und Personalentwicklern mit angemessenen Methoden, um eine möglichst bedarfsgerechte Hilfestellung für die künftigen ‚Abnehmer‘ (Berufliche Schulen) sicherzustellen,
- Verwendung objektiver Daten liefernder Erhebungsinstrumente und -designs neben der Erhebung der Einschätzungen der Teilnehmer und Dozenten; outcomeorientierte Überprüfung der Effektivität des Ausbildungskonzepts, z.B. durch eine Erhebung der Unterrichtsqualität (Lehrprobe) vor und nach Qualifizierungsmaßnahme sowie einem anschließenden Vergleich der beiden Bewertungen – da dies nicht erfolgt ist, bestehen aus Sicht der wissenschaftlichen Beratung des PT Zweifel bezüglich der Aussagen zur Wirksamkeit der Maßnahme,
- Intensivierung des Kontakts zu anderen MV, die sich auch im Arbeitsfeld Seiteneinsteiger bewegen, und anderen (potenziellen) Transferpartnern.

4.2.4 MODELLVERSUCH: FIT HESSEN



Flexibilisierung, Individualisierung und Teamentwicklung in einer integrativen lernfeldorientierten Lehrerbildung für berufliche Schulen

Der Modellversuch FIT hat überwiegend zum Arbeitsfeld „Referendariat“ gearbeitet und dafür Produkte entwickelt (vgl. 2.1.2). Teilweise ist auch eine Integration der

Ausbildung von Seiteneinsteigern in die Module des Referendariats möglich. Das folgende Produkt folgt diesem Anliegen:

Produkte:

Integration von Quer- und Seiteneinsteigern

Die Ausbildung von Quereinsteigern und Fachlehrern erfolgt integrativ mit den Absolventen grundständiger Studiengänge





4.3 FACHPRAXISLEHRKRÄFTE

innovelle-Ziel

„Die Aus- und Fortbildung der Fachlehrerinnen und Fachlehrer (Lehrkräfte für Fachpraxisunterricht) findet zwar unter anderen laufbahnrechtlichen Rahmenbedingungen statt, folgt im Wesentlichen aber den Grundsätzen wie sie für die Aus- und Fortbildung aller Lehrkräfte im berufsbildenden Bereich gelten.“

Im Arbeitsfeld „Aus- und Fortbildung von Fachlehrer/-innen“ beschäftigen sich die Modellversuche MoF@bS (Niedersachsen/Hamburg), LiDo (Niedersachsen) mit der Entwicklung von neuen Konzepten für die Ausbildung und die Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis. Zusätzlich bestehen in einigen Modellversuchen (UbS-HH, nebal-RP/TH und BEPHA) Verknüpfungen zu diesem Arbeitsfeld.

4.3.1 MODELLVERSUCH: LIDO NIEDERSACHSEN



Lernorte im Dialog - Modellversuch zur integrierten Fort- und Weiterbildung für das pädagogische Fachpersonal in der schulischen Berufsvorbereitung und der außerbetrieblichen Berufsausbildung - Konzeptentwicklung, Durchführung und Evaluation

Zentrale Projektziele von LiDo

Fort- und Weiterbildung für das schulische und außerschulische Fachpersonal der beruflichen Benachteiligtenförderung (bBNF) einer Region – Kooperation und Vernetzung
Mit den zu entwickelten Maßnahmen sollten folgende Ziele erreicht werden:

- (a) Eine Professionalitätserweiterung des schulischen und außerschulischen Fachpersonals der bBNF soll herbeigeführt werden.
- (b) Eine Vernetzung des / der in der bBNF einer Region tätigen Fachpersonals / Institutionen soll generiert werden.

- (c) Durch das Zusammenführen der Angehörigen unterschiedlicher Institutionen soll ein gemeinsames Professionalitätsverständnis erzeugt und ein Bewusstsein geschaffen werden, als Teil eines „Gesamtsystems“ an der gleichen Aufgabe zu arbeiten. Die Durchführung von Kooperationsprojekten soll dadurch angeregt werden. Letztendlich soll für die benachteiligten Jugendlichen ein übergreifendes, pädagogisch systematisches Förderkonzept erstellt werden, mit dessen Hilfe die [ohnehin schwierige] Persönlichkeitsentwicklung und Kompetenzentfaltung dieser Zielgruppe bestmöglichst gefördert werden kann.



Produkte:

Offenes Curriculum	Leistungen: Professionsentwicklung, gemeinsame Weiterbildung, Vernetzung und Kooperation; Weiterarbeit und stetige Veränderung durch die (neue) Teilnehmergruppe, Themen werden bedarfsgerecht aufbereitet, auf weitere Regionen übertragbar. Zielgruppe: Tätige der Benachteiligtenförderung aus dem Landkreis Emsland & der Region Hannover, Rahmenbedingungen: Fortbildungsveranstaltungen an wechselnden Seminarorten, überwiegend in den o.g. Regionen. Stand der Erprobung: 1.+2. Seminarreihe wurde abgeschlossen, bedarfsgerechte Anpassung auch für andere Regionen/Landkreise möglich
Materialbörse	Leistung: Informationsaustausch, Erfahrungsaustausch, Weiterbildung. Zielgruppe: Tätige der Benachteiligtenförderung, überregional, landesweit und bundesweit, u.a. über Homepage und CD zu erhalten. Stand der Erprobung: Aufstellung der Materialbörse durch die 1. Kohorte, Ergänzung durch das Material der 2. Kohorte
Methodenkoffer	Leistung: Informationsaustausch, Erfahrungsaustausch, Weiterbildung. Zielgruppe: Tätige der Benachteiligtenförderung, überregional, landesweit, zz. über Plattform einsehbar
LiDo-CD: CD mit aufbereiteten Weiterbildungselementen	Leistung: Rückblick, Information, Dokumentation, Weiterbildung. Zielgruppe: 1.+2. Kohorte, Tätige der Benachteiligtenförderung, überregional, landesweit. Da sich Inhalte der 1. und 2. Kohorte in wesentlichen Teilen decken, wurde auf die Erstellung einer zweiten CD verzichtet, da ein Zugriff auf interne Informationen der 2. Kohorte über die Homepage jederzeit möglich ist.
Internet-Plattform - Portal Intern	Leistung: Informationsaustausch, Erfahrungsaustausch. Zielgruppe: alle Interessierte der bBNF ; Portal intern: Mitglieder der 1. und 2. Kohorte
Netzwerkarbeit der 1. Kohorte	Leistung: Informationsaustausch, Erfahrungsaustausch, weitere Vernetzung, Fortsetzung von Kooperationsprojekten, Weiterbildung. Treffen haben nach Beendigung der Weiterbildung statt gefunden, Kooperationsprojekte werden fortgeführt. Die Entwicklungschancen für die 2. Kohorte sind schlechter, da die strukturellen Bedingungen (Entfernungen) ungünstig sind.
Kooperationsprojekte der Teilnehmenden	Leistung: Kooperation, Vernetzung, Information, Weiterbildung, Förderung von Benachteiligten. Zielgruppe: Institutionen/Tätige der Benachteiligtenförderung allgemein, Weiterbildungsteilnehmer/innen, benachteiligte Jugendliche. Stand der Erprobung: Projekte wurden bereits durchgeführt, laufen z.T. noch, bzw. werden fortgesetzt, in Trägerschaft der jeweiligen Institutionen
Professionstext – Professionsentwicklung in der bBNF	Leistung: Information, Weiterbildung. Zielgruppe: Tätige der Benachteiligtenförderung allgemein, Weiterbildungsteilnehmer/innen. Stand der Erprobung: Text veröffentlicht unter www.lernorte-im-dialog.de/professionsentwicklung
Evaluationsinstrumente	Leistung: Qualitative und quantitative Befragungen. Zielgruppe: Weiterbildungsteilnehmende. Stand der Erprobung: durchgeführt u. ausgewertet



Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von LiDo rekurrierende Empfehlungen

Vor dem Hintergrund der enormen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen ist es von eminenter Bedeutung, allen Menschen zu ermöglichen, aktiv am Gesellschaftsleben partizipieren zu können. Benachteiligte Jugendliche brauchen diesbezüglich eine besondere Unterstützung, damit sie ihre Persönlichkeit und Kompetenzen adäquat entwickeln, in die Berufswelt einsteigen und somit ihr (Arbeits-)Leben meistern können. Eine optimale Förderung der benachteiligten Jugendlichen ist allerdings nur möglich, wenn alle beteiligten Institutionen „an einem Strang ziehen“, d.h. sich austauschen, ihre Aktivitäten aufeinander abstimmen und (im Idealfall) auch gemeinsam Projekte verwirklichen - dies ist in der Vergangenheit nicht bzw. nur punktuell erfolgt.

Der MV LiDo hat versucht, im Rahmen einer Weiterbildungsmaßnahme, möglichst viele an der bBNF beteiligten Personengruppen „an einen Tisch zu holen“ und dadurch die Angehörigen unterschiedlicher Institutionen dazu anzuspornen, gemeinsam nach Lösungen für die schwierige Situation der benachteiligten Jugendlichen zu suchen. Vor bzw. bei der Adaption der MV-Ergebnisse sollten folgende Aspekte beachtet werden:

- (a) Die Konzeption der Weiterbildungsmaßnahme kann in dem Bereich der bBNF sowie mit anderen Themen prinzipiell auch in anderen Bereichen der Erwachsenenbildung genutzt werden, in denen es darum geht, verschiedenen Stakeholder, die an der gleichen Aufgabe arbeiten und folglich mit den gleichen Problemen konfrontiert werden, zum Austausch von Informationen und Erfahrungen sowie zur Durchführung von Kooperationsprojekten zu bewegen.
- (b) Die Wirksamkeit der Weiterbildungsmaßnahme konnte mit den eingesetzten Erhebungsmethoden nicht nachgewiesen werden. Bei der Übernahme sollten daher weitere Evaluationen vorgesehen bzw. durchgeführt werden. Insbesondere sollte eruiert werden, ob bzw. in welchem Umfang dadurch eine verbesserte Betreuung und Förderung der benachteiligten Jugendlichen resultiert.
- (c) Es gilt von Seiten der Bildungsadministration und auf der Ebene der Institutionen adäquate Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die an der bBNF Beteiligten kooperieren. Unter Umständen wäre es sinnvoll vorab, durch entsprechende Erhebungen potenzielle Kooperationsbarrieren zu identifizieren.

4.3.2 MODELLVERSUCH: MoF@bS HAMBURG



Modellversuch zur Entwicklung, Durchführung und Evaluation einer integrierten Konzeption zur Qualifizierung und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern für Fachpraxis an beruflichen Schulen

Zentrale Projektziele von MoF@bS-HH

Entwicklung einer lernfeldorientierten, seminarpädagogischen Konzeption [2. Phase] und Qualifizierungsbausteinen [3. Phase] für die Aus- und Weiterbildung der Lehrer für Fachpraxis (LFP). Folgende Teilziele sollten im Rahmen des MV MoF@bS-HH bearbeitet werden:

- (a) Aufgaben und Anforderungen an LFP ermitteln,
- (b) Qualifizierungs- und Lernkonzept für die Seminarphase entwickeln, das in Lernfeldern und nach entwicklungslogischen Gesichtspunkten strukturiert ist und den Einsatz von Personalentwicklungsinstrumenten vorsieht,
- (c) Seminar- und Berufseinstiegsphase curricular verknüpfen und die Entwicklung einer individuellen Fortbildungsstrategie in der 3. Phase der Qualifizierung ermöglichen.

Produkte:

Synopse der Rahmenbedingungen für die Ausbildung von Lehrkräften der Fachpraxis	Es werden die verschiedenen Ausbildungen zur Lehrkraft für Fachpraxis tabellarisch im Vergleich der Bundesländer unter verschiedenen Kriterien dargestellt.
Erhebungsinstrumente	Ziel des Produktes ist die Erhebung von Aufgaben und Anforderungsprofilen der Lehrkräfte für Fachpraxis. Konkret handelt es sich dabei um zwei Fragebögen, die sich an Schulleiter von sowie Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen richten.
Aufgaben- und Anforderungsprofil der Lehrkräfte für Fachpraxis in Hamburg	Das Produkt beinhaltet eine Zusammenfassung des im Modellversuch ermittelten Anforderungsprofils für Lehrkräfte der Fachpraxis. Unterschieden werden dabei die Anteile nichtunterrichtlicher und unterrichtlicher Aufgaben.
Konzeption eines innovativen Ausbildungskonzeptes für Lehrer der Fachpraxis	Bei dem Produkt handelt es sich um ein sehr umfassendes Ausbildungskonzept, welches folgende Punkte beinhaltet: Lernfeldorientiertes Kerncurriculum für das Ausbildungsseminar (P 2.1), Das Begleitinstrument: Ausbildungsentwicklungsgespräche (inkl. Checklisten für die Gesprächsteilnehmer und Gesprächsleitfäden für Gesprächsleiter) (P 2.2), Das Begleitinstrument: Kollegiale Beratung (P 2.3), Entwicklungslogische Sequenzierung (P 2.1), Materialdatenbank (P 2.6)



Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von MoF@bS-HH rekurrende Empfehlungen

An Beruflichen Schulen unterrichten neben grundständig ausgebildeten Lehrkräften auch Seiten- bzw. Quereinsteiger und Lehrkräfte für Fachpraxis (LFP). Die zuletzt genannte Lehrergruppe zeichnet sich durch langjährige Erfahrungen in der Berufspraxis aus, allerdings fehlt ihnen i.d.R. eine Ausbildung im Bereich Pädagogik. Um LFP angemessen für die anspruchsvolle Tätigkeit in der Beruflichen Schule zu qualifizieren, wurde im Rahmen des MV MoF@bS-HH zunächst ein Aufgaben- und Anforderungsprofil von der Tätigkeit als LFP erstellt und basierend darauf ein neues Ausbildungskonzept erarbeitet, erprobt und z.T. evaluiert, dass den veränderten Bedingungen Rechnung trägt. Eine Verknüpfung der 2. mit der 3. Phase der Lehrerbildung sollte ebenfalls hergestellt werden. Vor bzw. bei der Adaption der MV-Ergebnisse sollten folgende Aspekte beachtet werden:

- (a) Das ermittelte Aufgaben- und Anforderungsprofil der LFP [inkl. dessen Erhebung] sowie insbesondere das daraus entwickelte Ausbildungskonzept [Curriculum, entwicklungslogische Sequenzierung und die Begleitinstrumente] kann zur Überarbeitung von anderen Ausbildungskonzepten [auch anderer Lehrergruppen] genutzt werden. Die Transfernehmer sollten allerdings per Befragung prüfen, ob das Tätigkeitsgebiet mit dem in HH und NI erhobenen in etwa übereinstimmt.
- (b) In regelmäßigen Abständen sollte durch eine Wiederholungsbefragung das Tätigkeitsgebiet der LFP erneut eruiert und ggf. das Aufgaben- und Anforderungsprofil der LFP sowie das Aus- und Weiterbildungskonzept der LFP an die neuen Bedingungen angepasst werden.
- (c) Die Verknüpfung der 2. und 3. Phase ist noch nicht ausreichend ausgearbeitet und das [in Ansätzen] vorhandene Konzept für den Berufseinstieg / Weiterbildungskonzept für LFP muss weiter ausformuliert werden. Die daran anschließende Erprobung sollte evaluiert und die gewonnen Erkenntnisse zur Elaborierung und Feinjustierung des Aus- und Weiterbildungskonzepts genutzt werden.
- (d) Als weiteren Schritt wäre anzustreben, ein spezielles Weiterbildungskonzept für die Ausbilder der LFP zu entwickeln und entsprechende Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten



4.3.3 MODELLVERSUCH: MoF@bS NIEDERSACHSEN



Modellversuch zur Entwicklung, Durchführung und Evaluation einer integrierten Konzeption zur Qualifizierung und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern für Fachpraxis an beruflichen Schulen

Zentrale Projektziele von MoF@bS-NI

Entwicklung, Erprobung und Evaluation eines handlungsorientierten Konzeptes zur Basisqualifizierung und einer curricular integrierten modularen Weiterbildung für LFP.

Als Kernanliegen bezeichnen die MVD in diesem Zusammenhang:

- (a) Verbesserung der Nachhaltigkeit der schulpädagogischen Lehrkompetenzen,
- (b) Individualisierung der Qualifizierung,
- (c) Anpassung an aktuelle Erfordernisse.

Produkte:

Durchführungsleitfaden zu Lehrertraining	Der Leitfaden beschreibt, wie die praktizierte schulpädagogische Ausbildung von Fachlehrkräften evaluiert und vor dem Hintergrund der Veränderungen des fachpraktischen Unterrichts in berufsbildenden Schulen weiterentwickelt werden kann.
Handbücher zur Verknüpfung von Aus- und Fortbildung	Produktinhalt sind zwei Handbücher zu den Themen: 1. Gesunderhaltung im Arbeitsprozess und Sicherheitserziehung an Baumaschinen in der schulischen Berufsgrundbildung der Bautechnik auf der Grundlage des didaktischen Konzepts der Handlungsorientierung. 2. Handeln in konflikthafter Situationen des Schulalltags.



Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von MoF@bS-NI rekurrende Empfehlungen

Mit der aus den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts stammenden seminarpädagogischen Konzeption zur Aus- und Weiterbildung von LFP kann – so die Position der MVD – eine hinreichende Qualifizierung von LFP nicht mehr gewährleistet werden. Aus diesem Grunde wurde im Rahmen des MV MoF@bS-NI ein Vier-Säulen-Konzept zur Qualifizierung von LFP und entsprechende Module entwickelt, erprobt und z.T. evaluiert. Vor dem Einsatz des Konzeptes bzw. der Module sollten folgende Aspekte beachtet werden:

- (a) Zu zwei Modulen wurde eine separate Anlage [Handbuch] erstellt, die restlichen Produkte werden im Rahmen des AB nur bedingt nutzerfreundlich und wenig systematisch dargestellt.
- (b) Die in den Erhebungen (1) – (3) ermittelten Ergebnisse bzw. Desiderate [zum aktuellen Tätigkeitsprofil / zu den Anforderungen] sollten beachtet und ggf. zielgerichtet weiter verfolgt werden.
- (c) Mit den im MV eingesetzten Erhebungsmethoden konnte die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Qualifizierung der LFP nicht nachgewiesen werden. Aus diesem Grund sollten bei der Übernahme / Adaption des Konzepts / der Module weitere Erhebungen durchgeführt und dabei Methoden zur Messung objektiver Leistungen eingesetzt werden [ggf. auch weiterer Stakeholdergruppen einbeziehen].
- (d) Potentiellen Transferhemmnisse sollten antizipiert und mögliche Lösungsansätze zur Sicherstellung eines effektiven Transfers ex ante eruiert werden.


4.4 BERUFSEINGANGSPHASE

innovelle-Ziel

„Die Berufseingangsphase bietet den jungen Lehrkräften die Unterstützung und Kommunikation an, die für einen positiven berufsbiographischen Erfahrungs- und Kompetenzaufbau zuträglich sind.“

Im Arbeitsfeld Berufseingangsphase beschäftigen sich im Wesentlichen die Modellversuche „Bepha-Hamburg“, „PEBE-Hessen“ und „ProAKzEnt-Thüringen / Niedersachsen“ mit der Erarbeitung von Konzepten für diesen entscheidenden Zeitraum der Sozialisation als Berufsschullehrer/-lehrerin. Zusätzlich bestehen in einigen Modellversuchen (CULIK, KOLEGE, MoF@bS, SchuQua) Verknüpfungen zu diesem Arbeitsfeld.

4.4.1 MODELLVERSUCH BEPHA - HAMBURG

	<p>Die Berufseingangsphase der Lehrerbildung in ihrer praktischen Erprobung an Beruflichen Schulen in Hamburg</p>
---	---

Zentrale Projektziele von BEPHA

Die erfolgreiche Umsetzung und nachhaltige Wirkung der Empfehlungen der Ham-burger Kommission Lehrerbildung (HKL) prüfen – in diesem Zusammenhang sind

- (a) Vorschläge zur Gestaltung der Berufseingangsphase[Unterstützungsleistungen] zu erarbeiten und zu erproben sowie
- (b) deren Förderlichkeit in Bezug auf die berufliche Sozialisation und Kompetenzentwicklung der Berufseinsteiger(innen) (BE) zu eruieren.

Produkte:

Logbuch und Wochenprotokoll für Berufseinsteiger in der Schule	Das Logbuch soll im Referendariat den Berufseinsteigern die Planung, Durchführung und Reflexion von Unterricht erleichtern und verbessern. Es soll so ein Hilfsmittel sein, um den Ausbildungsverlauf und die Ausbildungsinhalte stärker an die Bedarfe der angehenden Lehrkräfte anzupassen.
Innovationskonzept	Das Konzept beschreibt die Nutzung des Innovationspotentials von Berufseinsteigern in der Schule. Dadurch soll erreicht werden, dass die Ausbildungsschule die Potenziale, die angehende Lehrkräfte mitbringen, vollständiger für ihre Schulentwicklung nutzen können.
Leitfaden zur Betreuung studentischer Praktika durch Berufseinsteiger in der Schule	Der Leitfaden richtet sich an Studierende und BerufseinsteigerInnen in der Schule und beinhaltet die Betreuung von Studierenden durch JunglehrerInnen. Es kann so ein frühzeitiger Einblick in die Ausbildungspraxis der zweiten Phase und den Arbeitsalltag berufsschulsicher Lehrkräfte erfolgen.



Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von BEPHA rekurrierende Empfehlungen

Durch gezielte Unterstützungsleistungen und die Bereitstellung von Werkzeugen soll ein erfolgreicher Berufseinstieg ermöglicht werden. Gleichzeitig soll das beachtliche (innovative) Potential der BE für die Fortbildung von Kollegen und die Begleitung von Ausbildungsabschnitten der 1. und 2. Phase der Lehrerbildung genutzt werden. Bezogen auf diese Problemstellung wurde von BEPHA die Effektivität verschiedener Lösungsansätze (Produkte / Maßnahmen) ausgelotet. Bei deren Umsetzung bzw. vor deren weiteren Distribution sollten folgende Aspekte beachtet werden:

- (a) Zum Nachweis der Wirksamkeit der Maßnahmen sollten weitere Erhebungsmethoden eingesetzt werden [unter Einbeziehung einer größeren Anzahl an Probanden sowie ggf. weiterer Stakeholdergruppen].
- (b) Gesammelte Gestaltungsvorschläge zur Strukturierung der BE-Phase auf Generalisierbarkeit prüfen und ggf. extrahierte Empfehlungen den Schulen zur Verfügung stellen.
- (c) Die erstellten Produkte sollten inhaltlich überarbeitet und nutzerfreundlicher aufbereitet werden.
- (d) In Bezug auf den Transfer müssen – sobald die zuvor genannten Tätigkeiten abgeschlossen sind – gezielt weitere Aktivitäten initiiert werden [ggf. sinnvoll, zuvor potenzielle Transferhemmnisse und Maßnahmen zur Sicherstellung des Transfers zu ermitteln].

4.4.2 MODELLVERSUCH PEBE - HESSEN



Personalentwicklung in der Berufseinstiegsphase im Hinblick auf eine Modernisierung beruflicher Bildung

Zentrale Projektziele von PEBE

Wahrung und Ausbau der innovativen Potentiale der Berufseinsteiger(innen) für die Modernisierung der beruflichen Bildung – Initiierung und Evaluation methodisch kontrollierter Hilfen zur Personalentwicklung in der Berufseingangsphase.

Erwartete Ergebnisse sind

- (a) ein Lernmodell Berufseinstieg für die Lehrerfortbildung,
- (b) eine Kommentierung der „mentalen Konstrukte“ von Berufseinsteigern,
- (c) ein Konzept zur Stärkung der beruflichen Identität und Innovationskraft während der BE-Phase,
- (d) ein Konzept für die Entwicklung eines Verständnisses von Weiterbildung als „berufskulturelles Element“,
- (e) Professionalisierungsmaßgaben für Fortbildner.



Produkte:

Prozessmodell der Identifikation	Das Modell besteht aus 4 Elementen: Situative Selbstthemenisierung, Perspektivische Identitätsentwicklung, Handlungsaufgaben als Ort der Differenzierung von Identitätsperspektiven, Identitätsprojekte
Handlungspraktisches Verfahrensmodell	Das Modell besteht aus 5 Elementen: Inneres Team, Vier-Felder-Haus, Wertequadrat, Doppelte Blickrichtung, Vier-Ebenen-Modell der Beratung. Das Handlungspraktische Verfahrensmodell dient dazu, Verschiebungen, Bewertungsängste, Coping- Muster, Fehlattribuierungen, Rückzugsstrategien und Konfliktverweigerung angemessen zu thematisieren.
Verlaufsmodell des Berufseinstieges	Das Modell besteht aus 5 Phasen: Eingangsberatung, Mentoring, Coaching, Kollegiale Fallberatung, Lernassessments.
Gesamtcoachingmodell PE und OE	Das Modell besteht aus 4 Elementen: Zukunftswerkstätten, self-descriptions (Potentialportfolio), Funktionsfeld Schule, Lernfeld Berufliche Bildung. Das Modell dient vorrangig dazu, individuelle Potentiale mit denen der Schulentwicklung in Einklang zu bringen.

Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von PEBE rekurrierende Empfehlungen

Die Berufseinsteiger bringen ein beachtliches innovatives Potential mit, das es zur Modernisierung der beruflichen Bildung und zur systematischen PE zu nutzen gilt. Im Rahmen des MV PEBE wurden daher gezielt Modelle, Konzepte sowie Instrumente (weiter-)entwickelt und erprobt, die zur Unterstützung der Lehrer(innen) in dieser identitätsprägenden Phase eingesetzt werden können. Bei deren Umsetzung und vor deren weiteren Distribution sollten folgende Aspekte beachtet werden:

- (a) Die nicht aufbereitete „Datenflut“ sollte in Bezug auf wichtige Informationen gesichtet und die ausgewählten Aspekte ausgewertet werden [z.B. die Beurteilung der einzelnen Produkte durch die Nutzer oder Ergebnisse, die zur Aufklärung der bislang nur bedingt nach vollziehbaren Zieleinschätzungen beitragen].
- (b) Die Gestaltungsvorschläge zur Strukturierung der BE-Phase sollten auf Generalisierbarkeit geprüft und ggf. extrahierte Empfehlungen den Schulen zur Verfügung gestellt werden.



4.4.3 MODELLVERSUCH MoF@bS HAMBURG



Modellversuch zur Entwicklung, Durchführung und Evaluation einer integrierten Konzeption zur Qualifizierung und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern für Fachpraxis an beruflichen Schulen

Der Modellversuch MoF@bS hat seinen Schwerpunkt im Arbeitsfeld „Fachpraxislehrkräfte“ und dafür Produkte entwickelt (vgl. 4.3.2). Dies gilt auch für das unten ste-


hende Produkt. Da es hier aber um den Berufseinstieg von Fachpraxislehrkräften geht, wird das Produkt hier im Arbeitsfeld „Berufseinstiegsphase“ ausgewiesen.

Produkte:

Begleitung im Berufseinstieg für
Lehrkräfte der Fachpraxis

Bei diesem Produkt handelt es sich um Vorschläge zur Gestaltung der Berufseinstiegsphase von Lehrkräften der Fachpraxis. Konkret eingegangen wird auf die Gestaltung, den Umfang, die schulischer Einbindung und den Ressourcenbedarf für eine möglichst optimale Berufseingangsphase.

4.4.4 MODELLVERSUCH PROAKZENT NIEDERSACHSEN

	Professionalisierung und Kompetenzentwicklung in der Berufseinstiegsphase durch Aufbau von Kooperationsstrukturen zusammenwirkend mit der Entwicklung komplexer und flexibler fächerübergreifender Lernumwelten
---	---

Zentrale Projektziele von ProAKzEnt-NI

Berufseinstieg von Lehrpersonen nachhaltig verbessern und damit einhergehend die Modernisierung des Unterrichts beruflicher Schulen forcieren sowie zu einer Veränderung der Schulkultur beitragen. Um diese Intention zu erreichen, beschäftigte sich der MV ProAKzEnt-NI in enger Zusammenarbeit mit dem MV-Partner mit folgenden Problemstellungen:

- (a) Maßnahmen zur Förderung der Kompetenz der Berufseinsteiger/innen kreieren, damit sie
- Unterricht fachinhaltlich und methodisch angemessen und z.T. neuartig vorbereiten, durchführen und evaluieren können und
 - zugleich leistungsfähige Routinen ausbilden.

- (b) Schulische Curriculumentwicklung zur Unterrichtsentwicklung nutzen.

Teamarbeit und die Ausarbeitung von anspruchsvollen, offenen Lehr-Lernarrangements werden von den MVD bzw. der wB als adäquate Maßnahmen betrachtet, um den Berufseinstieg zu erleichtern. Der Transfer der MV-Ergebnisse wird in einem zweiten Schritt ebenfalls anvisiert.

Produkte:

Aufgabensammlung und Erfahrungsberichte zum Modellversuch (Best-practice-Dokumentation zum Thema „Kooperationsstrukturen“)	Verschiedene Aufgabensammlungen und Erfahrungsberichte zum Modellversuch „Professionalisierung und Kompetenzentwicklung durch den Aufbau von Kooperationsstrukturen zusammenwirkend mit der Entwicklung flexibler flächenübergreifender Lernumwelten“ (ProAKzEnt). Dargestellt wird vor allem, wie Kooperationen begründet wurden, was dazu getan werden musste (Aufgabensammlungen), wie daraus Unterstützungsstrukturen wurden und welchen Nutzen die Beteiligten daraus gezogen haben. Das Produkt stellt somit eine best-practice-Dokumentation als Hilfestellung für den Aufbau von Kooperationsbeziehungen dar. (siehe auch „Aufgabensammlung und Erfahrungsberichte zum Modellversuch (Best-practice-Dokumentation zum Thema „Kooperationsstrukturen““ – PROAKZENT-Thüringen)
--	--




Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von ProAKzEnt-NI rekurrende Empfehlungen

Der Berufseinstieg nimmt für Lehrkräfte eine besondere Stellung in ihrer Berufsbiographie ein und wird von vielen Junglehrenden als extrem belastend empfunden. Insbesondere in dieser Phase können sich aus den gezwungenermaßen verfolgten „Überlebensstrategien“ problematische Selbstkonzepte herausbilden, die relativ veränderungsresistent sind und möglicherweise sogar in der gesamten weiteren Lehrerlaufbahn beibehalten werden. Um diese kontraproduktive Entwicklung zu verhindern und den Berufseinstieg erfolgreich(er) verlaufen zu lassen, hat der MV ProAKzEnt-NI verschiedene Lösungsansätze entwickelt und sie an drei verschiedenen Schulen in NI erprobt. Vor bzw. bei der Adaption der MV-Ergebnisse bzw. Produkte sollten folgende Aspekte beachtet werden:

- (a) Die Schulleitung sollte aktiv Maßnahmen ergreifen, um den Junglehrenden die Berufseingangsphase zu erleichtern. Die von den MVD gegebenen Gestaltungsempfehlungen liefern hierzu einige Ideen und Anhaltspunkte.
- (b) Die entworfenen Aufgaben und das von der wB entwickelte Reflexionsinstrument könnten [partiell] für die Planung, Durchführung bzw. Nachbereitung von Unterricht genutzt werden – bei der Übernahme ist jedoch Vorsicht geboten, da deren Güte und Effektivität nicht ausreichend evaluiert wurden. Die anderen erstellten Materialien können als Anregung zur Bearbeitung ähnlicher Problemstellungen verwendet werden – auch bei ihnen sind weitere Prüfungen zu empfehlen.
- (c) Gemäß den Erfahrungsberichten und den Interviewergebnissen stellt die Erstellung von offenen Aufgaben offensichtlich eine hohe zeitliche und kognitive Beanspruchung dar – die Lehrkräfte sollten daher diesbezüglich im Vorfeld eine Schulung besuchen bzw. Hilfestellung von Kollegen erhalten, die damit bereits Erfahrung gesammelt haben.
- (d) Nicht abschließend geklärt werden konnte, in welchem Umfang neu gegründete Teams externe Unterstützung benötigen – aus den Erfahrungsberichten und den Interviewergebnissen lässt sich schließen, dass dies von Gruppe zu Gruppe verschieden ist. Teamentwicklungsprozesse sollten von der Schulleitung gefördert und beobachtet werden – bei Bedarf sollten externe Hilfen von Experten in Anspruch genommen werden.
- (e) Aus den MV-Ergebnissen lässt sich die Tendenz ablesen, dass sich eine heterogene Zusammensetzung des Teams und ähnliche Einstellungen in Bezug auf die Gestaltung von Unterricht als vorteilhaft erweisen. Allerdings sollten auch Wege gefunden werden, wie „notorische Einzelkämpfer“ sukzessive in Teams integriert und für neue Konzepte begeistert werden können.



4.4.5 MODELLVERSUCH PROAKZENT THÜRINGEN

	Professionalisierung und Kompetenzentwicklung in der Berufseinstiegsphase durch Aufbau von Kooperationsstrukturen zusammenwirkend mit der Entwicklung komplexer und flexibler fächerübergreifender Lernumwelten
---	---

Zentrale Projektziele von ProAKzEnt-TH

Berufseinstieg von Lehrpersonen nachhaltig verbessern und damit einhergehend die Modernisierung des Unterrichts beruflicher Schulen forcieren sowie zu einer Veränderung der Schulkultur beitragen. Um diese Intention zu erreichen, beschäftigte sich der MV ProAKzEnt-TH in enger Zusammenarbeit mit dem MV-Partner mit folgenden Problemstellungen:

- (a) Maßnahmen zur Förderung der Kompetenz der Berufseinsteiger/innen kreieren, damit sie – Unterricht fachinhaltlich und methodisch angemessen und z.T. neuartig vorbereiten, durchführen und evaluieren können und – zugleich leistungsfähige Routinen ausbilden.

- (b) Schulische Curriculumentwicklung zur Unterrichtsentwicklung nutzen.

Teamarbeit und die Ausarbeitung von anspruchsvollen, offenen Lehr-Lernarrangements werden von den MVD bzw. der wB als adäquate Maßnahmen betrachtet, um den Berufseinstieg zu erleichtern. Der Transfer der MV-Ergebnisse wird in einem zweiten Schritt ebenfalls anvisiert.

Produkte:

Aufgabensammlung und Erfahrungsberichte zum Modellversuch (Best-practice-Dokumentation zum Thema „Kooperationsstrukturen“)	Verschiedene Aufgabensammlungen und Erfahrungsberichte zum Modellversuch „Professionalisierung und Kompetenzentwicklung durch den Aufbau von Kooperationsstrukturen zusammenwirkend mit der Entwicklung flexibler flächenübergreifender Lernumwelten“ (ProAKzEnt). Dargestellt wird vor allem, wie Kooperationen begründet wurden, was dazu getan werden musste (Aufgabensammlungen), wie daraus Unterstützungsstrukturen wurden und welchen Nutzen die Beteiligten daraus gezogen haben. Das Produkt stellt somit eine best-practice-Dokumentation als Hilfestellung für den Aufbau von Kooperationsbeziehungen dar. (siehe auch „Aufgabensammlung und Erfahrungsberichte zum Modellversuch (Best-practice-Dokumentation zum Thema „Kooperationsstrukturen““ – PROAKZENT-Niedersachsen)
--	--





Flyer zum Thema Team-Fortbildungsbausteine	Der Flyer gibt Anregungen und zeigt Wege zum Aufbau und und Verbesserung der Teamfähigkeit in Form aufeinander aufbauender Bausteine.
Reader der WB zu neuen Perspektiven der Aufgabenstellung für den Wirtschaftslehreunterricht	Der Reader beschreibt den notwendigen Wechsel der Lehrer- Schülerrolle hin zur aktiveren und selbstständigeren Auseinandersetzung der Schüler mit der vom Lehrer dargestellten Problematik im Wirtschaftslehreunterricht.
Heft und Fragebogen zur Selbstkonzeptentwicklung von Lehrkräften	Das Heft behandelt die Definition und Bedeutung von Selbstkonzepten bei Lehrkräften. Durch den Fragebogen bietet es die Möglichkeit, diese zu strukturieren und zu evaluieren.

Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von ProAKzEnt-TH rekurrende Empfehlungen

Der Berufseinstieg nimmt für Lehrkräfte eine besondere Stellung in ihrer Berufsbiographie ein und wird von vielen Junglehrenden als extrem belastend empfunden. Insbesondere in dieser Phase können sich aus den gezwungenermaßen verfolgten „Überlebensstrategien“ problematische Selbstkonzepte herausbilden, die relativ veränderungsresistent sind und möglicherweise sogar in der gesamten weiteren Lehrerlaufbahn beibehalten werden. Um diese kontraproduktive Entwicklung zu verhindern und den Berufseinstieg erfolgreich(er) verlaufen zu lassen, hat der MV ProAKzEnt-TH verschiedene Lösungsansätze entwickelt und sie an drei verschiedenen Schulen in TH erprobt. Vor bzw. bei der Adaption der MV-Ergebnisse bzw. Produkte sollten folgende Aspekte beachtet werden:

- (a) Die Schulleitung sollte aktiv Maßnahmen ergreifen, um den Junglehrenden die Berufseingangsphase zu erleichtern. Die von den MVD gegebenen Gestaltungsempfehlungen liefern hierzu einige Ideen und Anhaltspunkte.
- (b) Die entworfenen Aufgaben und das von der wB entwickelte Reflexionsinstrument könnten [partiell] für die Planung, Durchführung bzw. Nachbereitung von Unterricht genutzt werden – bei der Übernahme ist jedoch Vorsicht geboten, da deren Güte und Effektivität nicht ausreichend evaluiert wurden. Die anderen erstellten Materialien können als Anregung zur Bearbeitung ähnlicher Problemstellungen verwendet werden – auch bei ihnen sind weitere Prüfungen zu empfehlen.
- (c) Gemäß den Erfahrungsberichten und den Interviewergebnissen stellt die Erstellung von offenen Aufgaben offensichtlich eine hohe zeitliche und kognitive Beanspruchung dar – die Lehrkräfte sollten daher diesbezüglich im Vorfeld eine Schulung besuchen bzw. Hilfestellung von Kollegen erhalten, die damit bereits Erfahrung gesammelt haben.
- (d) Nicht abschließend geklärt werden konnte, in welchem Umfang neu gegründete Teams externe Unterstützung benötigen – aus den Erfahrungsberichten und den Interviewergebnissen lässt sich schließen, dass dies von Gruppe zu Gruppe verschieden ist. Teamentwicklungsprozesse sollten von der Schulleitung gefördert und beobachtet werden – bei Bedarf sollten externe Hilfen von Experten in Anspruch genommen werden.
- (e) Aus den MV-Ergebnissen lässt sich die Tendenz ablesen, dass sich eine heterogene Zusammensetzung des Teams und ähnliche Einstellungen in Bezug auf die Gestaltung von Unterricht als vorteilhaft erweisen. Allerdings sollten auch Wege gefunden werden, wie „notorische Einzelkämpfer“ sukzessive in Teams integriert und für neue Konzepte begeistert werden können.



4.5 LEHRERFORTBILDUNG

innovelle-Ziel

„Durch einen permanenten Wissenstransfer zwischen Schule, Wissenschaft und Berufspraxis wird die fachliche und pädagogische Kompetenz von Lehrkräften gewährleistet. Der Transfer ist so organisiert, dass sowohl nachfrage- als auch angebot-sinitiierte Fortbildungen in wechselseitiger Kooperation realisiert werden. Dies findet in der jeweils angemessenen und kostengünstigsten Form statt: in traditionellen Kursen, in Fernlehrgängen mit unterschiedlichen Medien, in schulinterner Form u.v.m.“

Im Arbeitsfeld „Lehrerfortbildung“ haben im Schwerpunkt die Modellversuche KoALA Berlin und Niedersachsen, Ko-LeGe-Niedersachsen, LEDIWI-Hessen und LEDIWI-Bremen, nebal-RP/TH, MultiLehrBau-Berlin, SchuQua-Hamburg und UbS-Niedersachsen daran gearbeitet, innovative Beiträge für die Neugestaltung der Lehrerfortbildung – vor dem Hintergrund der aktuellen Brennpunkte – zu erarbeiten. Die selbst gesteckten Ziele reichten dabei von Softwareprodukten für die administrative Gestaltung der Fortbildung, über Ansätze zur Entwicklung eines Wissensmanagements, Ermittlung des Fortbildungsbedarfs, schulinternen Maßnahmen zur Gestaltung der Fortbildung in berufsfeldübergreifenden Bezügen bis hin zur Bereitstellung von Fortbildungsmodulen zum Thema „Gesundheitsförderung“ unter Verknüpfung der drei Phasen der Lehrerbildung.

4.5.1 MODELLVERSUCH KOALA BERLIN



Kooperative Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften und Auszubildenden

Zentrale Projektziele von KoALA-BE

Entwicklung netzunterstützter Formen des Lehrens und Lernens für eine dauerhafte Qualifizierung von Lehrkräften und Auszubildenden Programmelement Berlin:

Gestaltung und Erprobung netzbasierter Lernprojekte durch Lehrerteams, um

- (a) die Lehrkräfte dazu zu bewegen, sich selbstständig und kontinuierlich fortzubilden sowie sich die notwendigen Kenntnissen und Fertigkeiten im Umgang mit den Informations- und Telekommunikationstechniken anzueignen und
- (b) den Auszubildenden eine qualitativ hochwertige berufliche Ausbildung zu bieten, die ihnen ermöglicht, in optimaler Art und Weise berufliche Handlungs-kompetenz zu entwickeln.



**Produkte:**

CD/ Website mit Dokumentationen zu 12 durchgeführten Unterrichtsprojekten	Die CD dokumentiert detailliert den Modellversuch, in dessen Rahmen ein computergestützter und netzbasierter Unterricht auf Basis der Handlungsorientierung ermöglicht werden soll. Beispielhaft werden hierzu 12 Unterrichtsprojekte dokumentiert.
---	---

Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von KoALA-BE rekurrierende Empfehlungen

In der heutigen Wissensgesellschaft ist es zum Bestehen auf dem Arbeitsmarkt zwingend erforderlich, über solide IT-Kenntnisse zu verfügen. Aus diesem Grund muss Auszubildenden an der Berufsschule die Möglichkeit geboten werden, sich diese Kompetenzen anzueignen. Viele Lehrkräfte sind mit den neuen Technologien / Medien und den daraus resultierenden neuen Methoden zur Gestaltung von Unterricht wenig vertraut. Der MV KoALA-BE hat sich daher zum Ziel gesetzt, durch kooperative Aus- und Weiterbildung nach dem Motto „Learning by Teaching“ beide Gruppen, Lehrkräfte und Auszubildende, gleichzeitig zu qualifizieren. Zu diesem Zweck mussten zunächst die technischen Voraussetzungen geschaffen werden, die im Folgenden zur Durchführung von Unterrichtsprojekten genutzt wurden. Vor bzw. bei der Adaption der MVErgebnisse sollten folgende Aspekte beachtet werden:

- (a) Bei Anschaffung von IT-Lerninseln bzw. Laptop-Beamer-Kombinationen sollte die evtl. entstehenden Folgekosten mit berücksichtigt werden [z.B. durch den Bedarf eines leistungsstärkeren Servers, Softwarelizenzen oder die Einrichtung eines Funknetzwerkes].

- (b) Die erstellten Materialien zu den Unterrichtsprojekten können von Lehrkräften zur Planung von Unterricht der entsprechenden Zielgruppe eingesetzt und weiterentwickelt werden. Dabei ist zu beachten, dass die Wirksamkeit der einzelnen Unterrichtsprojekte bzw. der eingesetzten netzbasierten Unterrichtsmethoden im Rahmen des MV nicht geprüft wurde – durch geeignete Erhebungen sollte dieses Manko aufgehoben werden.

- (c) Wenn eine Lehr-/Lernplattform an der Schule etabliert werden soll, ist es von zentraler Bedeutung vorab zu eruieren, ob die motivationalen Voraussetzungen bei den [meisten] Lehrkräften erfüllt sind bzw. ob sie erst geschaffen werden müssen. Die Lehr-/Lernplattform muss auf die Bedürfnisse der Nutzer optimal zugeschnitten und der daraus resultierende Nutzen verdeutlicht werden.

Darüber hinaus sollten Schulungsmaßnahmen und Unterstützungsangebote von versierten Lehrkräften angeboten werden. Wenn die entsprechenden motivationalen Voraussetzungen sowie Fertigkeiten im Umgang mit neuen Medien bei den Lehrkräften gegeben sind und günstige organisatorische Bedingungen in der Schule vorliegen, ist zu erwarten, dass die Innovation Lehr-/Lernplattform angenommen wird.

4.5.2 MODELLVERSUCH KOALA NIEDERSACHSEN



Kooperative Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften und Auszubildenden

Zentrale Projektziele von KoALA-BE

Entwicklung netzunterstützter Formen des Lehrens und Lernens für eine dauerhafte Qualifizierung von Lehrkräften und Auszubildenden Programmelement Niedersachsen: Entwicklung und Erprobung netzbasierter, lernfeldorientierter Unterrichtselemente für die projektassoziierten Schulen.

Mit diesen Maßnahmen sollen

- (a) neuartige virtuelle Bildungsräume erschlossen,
- (b) sie für Lehrkräfte und Auszubildende gleichermaßen für den Wissenserwerb potentiell nutzbar gemacht und

- (c) sie in den Kanon klassischer unterrichtlicher Vermittlungsformen an beruflichen Schulen integriert werden.

Lehrkräfte sollen dazu angeregt werden, sich in Eigenregie stetig weiterzubilden, um Innovationen im IT-Bereich möglichst zeitnah in den Unterricht einbeziehen zu können; die Maßnahme betrifft insbesondere Lehrkräfte, die Auszubildende in IT-Berufen unterrichten [allgemeine EDV-Kenntnisse sind bei diesen Lehrkräften bereits vorhanden und müssen nicht – wie beim MV-Partner BE – erst aufgebaut werden].

Produkte:

Wissensnetzwerk	Es werden verschiedene Leitfäden zur Wissensvernetzung von Lehrkräften und Auszubildenden vorgestellt. Umgesetzt wurden die dabei formulierten Richtlinien bei der Entwicklung der Lernplattform ILIAS.
Leitfaden für das netzbasierte Lernen und Lehren	Die Entwicklung eines Konzepts zu netzunterstützten kooperativen Formen des Lernens für eine dauerhafte Qualifikation von Lehrkräften und Auszubildenden in den Bereichen Elektrotechnik, Informatik und Metalltechnik.
Netzbasierte Unterrichtseinheiten	Es handelt sich hier um einen Leitfaden als Hilfe zur Erstellung von Lerneinheiten für die Lernplattform ILIAS, die eine Wissensvernetzung von Lehrkräften und Auszubildenden vorgestell.
Lerneinheiten für IT-Lehrkräfte	Produktinhalt ist ein Leitfaden zur fachlichen Qualifizierung und ständigen Weiterbildung von IT-Lehrkräften.




Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von KoALA-NI rekurrierende Empfehlungen

In der heutigen Wissensgesellschaft ist es zum Bestehen auf dem Arbeitsmarkt zwingend erforderlich, über solide IT-Kenntnisse zu verfügen. Aus diesem Grund muss Auszubildende an der Berufsschule die Möglichkeit geboten werden, sich diese Kompetenzen anzueignen. Viele Lehrkräfte verfügen allerdings ebenfalls nicht über die erforderlichen Kompetenzen im IT-Bereich. Der MV KoALA-NI hat sich daher zum Ziel gesetzt, durch kooperative Aus- und Weiterbildung nach dem Motto „Learning by Teaching“ beide Gruppen, Lehrkräfte und Auszubildende, gleichzeitig zu qualifizieren. Zu diesem Zweck wurde eine Lehr-/Lernplattform eingerichtet, die die technische Infrastruktur zur Bildung eines Wissensnetzwerks bereitstellen sollte. Sie sollte zum Austausch von Materialien, zur Kommunikation und zur Durchführung von Unterrichtsprojekten genutzt werden. Vor bzw. bei der Adaption der MV-Ergebnisse sollten folgende Aspekte beachtet werden:

- (a) Die erstellten Materialien können von Lehrkräften zur persönlichen Weiterbildung und zur Planung von Unterricht eingesetzt und ggf. weiterentwickelt werden. Dabei ist zu beachten, dass die Wirksamkeit der einzelnen Unterrichts-/Lerneinheiten bzw. der eingesetzten netzbasierten Unterrichtsmethoden sowie die Güte der anderen Produkte im Rahmen des MV nicht ausreichend geprüft wurde – durch Testläufe mit einer möglichst hohen Anzahl an Probanden sollte dieses Manko aufgehoben werden.
- (b) Im Rahmen des MV ist die Implementierung eines Wissensnetzwerks durch die Nutzung einer Lehr-/Lernplattform nicht gelungen – der im MV beschrittene Weg ist daher nicht geeignet.

4.5.3 MODELLVERSUCH KOLEGE NIEDERSACHSEN

	Kooperative Lehrerinnen-/Lehrerfortbildung Gesundheitsfördernde berufsbildende Schulen
---	---

Zentrale Projektziele von KoLeGe

Entwicklung von Kooperationsstrukturen zur Konzeption und Durchführung von Fortbildungsmodulen zum Themenkomplex der Gesundheitsförderung.

Hierüber soll eine ressourcenorientierte Stärkung persönlicher Gesundheits- und Vermittlungskompetenz der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen ermöglicht werden.



Produkte:

Kooperationsentwicklung im Bereich Gesundheitsförderung	Als ein Beispiel erfolgreicher Kooperationsentwicklung wird das Organigramm des Modellversuchs „Gesundheitsförderung im Rahmen der Lehrer/innen- Fortbildung“ selbst vorgestellt und Erläuterung.
Gesundheitsförderung	In dem Produkt werden die Fortbildungsmodule im Bereich gesundheitsfördernde Berufsschule anhand einer Dokumentations-CD und PPT-Kurzpräsentationen beschrieben. Zusätzlich wird ein Vorschlag für Transferkonzept dargestellt.

Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von KoLeGe rekurrierende Empfehlungen

Lehrkräfte müssen bei der Ausübung ihres Berufes einer großen Vielfalt an Anforderungen gerecht werden, was bei vielen zu einer hohen gesundheitlichen Belastung führt. Die latente Gefahr einer [stressbedingten] Erkrankung ist in der Berufsgruppe der Lehrer(innen) enorm hoch. Daher sollte die Devise lauten: „Nicht warten bis es zu spät ist!“ Stattdessen sollte kontinuierlich etwas für Erhaltung der eigenen Gesundheit bzw. der des gesamten Kollegiums getan werden. Allerdings verfügen viele Lehrkräfte nicht über die erforderlichen Kompetenzen im Bereich Gesundheit. Der MV KoLeGe hat zu diesem Zweck Fortbildungsmodule für den Bereich Gesundheitsförderung entwickelt und erprobt. Angehörige aus allen Phasen der Lehrerbildung haben sich an deren Konzeption beteiligt. Vor bzw. bei der Adaption der MV-Ergebnisse sollten folgende Aspekte beachtet werden:

- (a) Die vorliegenden Fortbildungsmodule zur Gesundheitsförderung können bundesweit von Studierenden, Referendaren und Lehrkräften [an beruflichen wie allgemein bildende Schulen] zur Verbesserung ihrer eigenen „Gesundheitskompetenz“ sowie zur Gewinnung von Anregungen für die Implementierung gesundheitsfördernder Strukturen an Schulen genutzt werden. Die Module wurden allerdings im Rahmen des MV nicht in Bezug auf ihre Wirksamkeit überprüft – daher sollten entsprechende Untersuchungen nachgeholt werden.
- (b) Bei der Durchführung der Fortbildungsmodule sollte sich noch stärker an den spezifischen Bedürfnissen der Teilnehmer(-gruppen) orientiert werden – Flexibilität an der richtigen Stelle ist gefragt.
- (c) Bei der Entwicklung der Module traten zwischen den Vertretern der verschiedenen beteiligten Institutionen [Universität, Studienseminar, Schule] „Kommunikationsschwierigkeiten“ auf. Damit Kooperationen zwischen verschiedenen Institutionen effektiv ablaufen können, sollten Wege erkundet werden, wie evtl. bestehende Vorbehalte systematisch und nachhaltig im Vorfeld ausgeräumt werden können.
- (d) In den beteiligten Institutionen [Universität, Studienseminar, Schule] und von Seiten der Bildungsadministration sollten – sofern noch nicht erfolgt – förderliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit die Implementierung von gesundheitsfördernden Strukturen und Verhaltensweisen an Schulen gelingen kann.



4.5.4 MODELLVERSUCH LEDIWI HESSEN



Lehrerfortbildung als Dienstleistungs- und Wissensmanagement (Hessen)

Zentrale Projektziele von LeDiWi-HE:

- Entwicklung von Konzepten für eine aktive schulinterne Fortbildungsplanung als Teil der Personal- und Schulentwicklung (Bedarfsermittlung, Priorisierung, Transparenz der Fortbildungsaktivitäten, Wissenskommunikation)
- Erstellung einer internetgestützten Kooperationsplattform / IT-Tools zur Realisierung des entwickelten Fortbildungsansatzes sowie zur Verschränkung von Bedarf und Angeboten


Produkte:

Schulverwaltungssoftware FAKD	Die Software vereinfacht das schulinterne Management von Abwesenheitszeiten des Lehrpersonals. Für die Fortbildung von Lehrkräften unterstützt es Prozesse von der Planung bis zur Auswertung.
Schulungsunterlagen für die Arbeit mit Quick-Place	Die Schulungsunterlagen ermöglichen eine Einführung in die Arbeit mit Quick-Place, einer Software zur Verwaltung von INTRANET-Informationssystemen. Beispielhaft gezeigt wird dieses an einer virtuellen Plattform zur Verbesserung der schulinternen Kommunikation über Fortbildungsaktivitäten und -inhalte. (Siehe auch Produkt „Schulungs-Quick-Place“).
Schulungs-Quick-Place	Der Schulungs-Quick-Place ermöglicht durch eine Simulation mit fiktiven Protagonisten das Training am Netzwerk Quick-Place. Es stellt damit eine Ergänzung zum Produkt „Schulungsunterlagen für die Arbeit mit Quick-Place“ dar.
Webformular	Hierbei handelt es sich um ein erfolgreiches eingesetztes Webformular zur standardisierten Meldung und Erfassung des schulischen, regionalen und landesweiten Fortbildungsbedarfs.
Materialien zur Fortbildungsplanung	Hierbei handelt es sich um eine Sammlung von Materialien, Modellen und Instrumenten zur schulinternen Fortbildungsplanung.
Internetplattform „Fossi“ (Fortbildung in Hessen interaktiv)	Die Internetplattform dient der Organisation und Umsetzung einer bedarfsorientierten Lehrerfortbildung in Hessen. Es können hier Schulungsangebote, Schulungsanfragen sowie Erfahrungen mit Schulungen und Schulungsanbietern eingestellt werden.

Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von LeDiWi-HE rekurrierende Empfehlungen:

- Einbeziehung aller entwickelten Produkte in die Darstellung der Prozesskette „Vom Fortbildungsbedarf zur Wissensweitergabe“ – stärkere Verknüpfung der Prozesskomponenten und der kreierten
- Produkte für den externen Betrachter und potenziellen Nutzer hilfreich (dadurch z.B. bessere Nachvollziehbarkeit der potentiellen Einsatzgebiete und der Vorteilhaftigkeit der Produkte erreichbar)
- Nutzung einiger Produkte auch von allgemeinbildenden Schulen und anderen Phasen der Lehrerbildung
- aktivere Einbindung und Befragung der stillen Promotoren sowie der externen Kunden und Extraktion und Verknüpfung der wesentlichen Ergebnisse der Erhebungen und Statements der Stakeholder notwendig
- sukzessiver Abbau der bestehenden Widerstände gegen Wissensmanagementsysteme und in diesem Zusammenhang entwickelter IT-Tools durch den Aufbau einer „Wissenskultur“ und der Implementierung adäquater Anreizmechanismen, die es in Zukunft noch systematisch zu eruieren und zu erproben gilt
- Umsetzung und Anwendung der Ergebnisse/Produkte von LeDiWi-HE an Nicht-MV-Schulen
- Suche nach Lösungen für die nicht oder nur teilweise erfüllten, nach wie vor aktuellen Ziele des MV (nach weitgehendem Abschluss der institutionellen Umstrukturierungen ist schließlich eine wesentliche hinderliche Rahmenbedingung weggefallen)

4.5.5 MODELLVERSUCH LEDIWI BREMEN

	<p>Lehrerfortbildung als Dienstleistungs- und Wissensmanagement (Bremen)</p>
---	--

Zentrale Projektziele von LeDiWi-HB:

- Verbesserung des Fortbildungsangebots für berufliche Schulen durch den Aufbau einer Internetplattform für die bedarfsorientierte Präsentation von Qualifizierungsmodulen unter Einbeziehung externer Anbieter
- Entwicklung eines lehrplanorientierten Wissensmanagementsystems (Netzgestützte Curriculumentwicklung) zur Erfassung und Dokumentation organisationsinternen Wissens sowie zur Verknüpfung mit externen Wissensangeboten zu Inhalten und Methoden des Unterrichts

**Produkte:**


Der datenbankbasierte Kompetenzpool	Der datenbankbasierte Kompetenzpool dient zur Vernetzung von Wissensträgern, um so mögliche Angebote im Bereich der Lehrerfortbildung zu dokumentieren bzw. als notwendig erkannte Angebote nachzufragen.
Konzept für einen Hypermedia-baustein (HACCP)	Das Konzept beinhaltet eine zentrale Datenbank mit didaktisch definierten Schnittstellen zu Printmedien und Inhalten des Unterrichts.
Konzept „Vom Lehrer zum Lern-Coach“	Konzept eines Coachingprogramms, um Lehrkräfte bei sozialen und gesellschaftlichen Veränderungen des Lehrberufs zu unterstützen. Das Programm beruht auf einer Schulung und einem computergestützten Anschlussprogramm.
Expertise zur Realisierung einer „Agentur für Wissensmanagement“	Die Zielsetzungen der Agentur betreffen die mittelfristigen Entwicklungen in Bezug auf die erhöhten Anforderungen an Qualifizierung und Weiterbildung, die sich Unternehmen, Auszubildenden und Lehrern stellen. Die Agentur soll das jeweilige Wissen binden und den Austausch zwischen den Protagonisten erleichtern.
Exemplarische innovative Lehr-/Lernarrangements	Die Arrangements umfassen folgende Themen: Schülerpräsentation zur Tiefseeforschung, Online-Modul zur Begleitung von Teambildungs- und Teamarbeitsprozessen, netzbasiertes Rollenspiel für Business English, Projekt Trinkwasser, Blended-Learning-Konzept für Schulen.
Das curriculare Contentmanagementsystem (CCM)	Das CCM nutzt Lehrpläne als Navigationsinstrumente zur Strukturierung von Unterrichtsmaterialien und Hinweisen. Es stellt damit eine bundesweit nutzbare Plattform zum Austausch von Unterrichtsmaterialien im Bereich der Dualen Berufsausbildung auf Grundlage der KMK-Rahmenlehrpläne dar.

Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von LeDiWi-HB rekurrierende Empfehlungen:

- Zum Kompetenzpool/ Fortbildungsangebot (Forcierung des Dienstleistungsmanagement):
 - Als Formular zur Ergänzung des Kompetenzpools könnte beispielsweise eine Online-Version des in Anlage (2) dargestellten Evaluationsbogens verwendet werden.
 - Zumindest auf Anfrage sollte allen Stakeholdern Zugang zu aussagekräftigem Datenmaterial gewährt werden.
 - Die zukünftig geplante Akkreditierung externer Anbieter und die systematische Bewertung der Fortbildungen sind wichtige Elemente zur Qualitätssicherung und sollten vom `neuen` (umstrukturierten) Landesinstitut als zentrale Aufgabe betrachtet werden.
- Zu Curriculares Contentmanagementsystem (CCM) und den weiteren entwickelten Produkte zur Verbesserung des Wissensmanagement:
 - Das CCM sollte auf Grundlage der Erfahrungen der Nutzer (Befragung!) weiter optimiert werden.
 - Des Weiteren ist es erforderlich, der Sicherung der Qualität des Inhalts eine hohe Priorität einzuräumen, damit überhaupt die Chance besteht, von den Nutzern angenommen zu werden. Die Idee der Implementierung einer „Agentur für Wissensmanagement“ (AfW), die u.a. diese bedeutsame Funktion übernimmt, wird von Seiten der wissenschaftlichen Beratung des Programmträgers innovelle-bs sehr begrüßt.
 - Darüber hinaus müssen adäquate Anreizmechanismen gefunden werden, die den Aufbau einer „Wissenskultur“ an den Schulen vorantreiben (siehe hierzu die Erläuterungen auf S. 6 der Dokumentenanalyse von LeDiWi-HE).



4.5.6 MODELLVERSUCH NEBAL RHEINLAND-PFALZ UND THÜRINGEN

	<p>Netzbaasierte Lehr- und Lernkonzepte – Verbund-Modellversuch der Länder Rheinland – Pfalz und Thüringen</p>
---	--

Zentrale Projektziele von nebal-RP-TH

Qualifizierung für die Umsetzung virtueller Lehr-Lernkonzepte durch selbst gesteuertes Lernen in der 2. und 3. Phase der Lehrerbildung

- | | |
|--|---|
| <p>(a) Entwicklung und Erprobung eines netzbasier-ten interaktiven Lehr- und Lernkonzepts für die Lehrerfortbildung an Lerninhalten der Informations- und Kommunikationstechnik in beru-fsbildenden Schulen (RP)</p> | <p>(b) Entwicklung und Erprobung eines Systems der Vernetzung der 2. und 3. Phase der Lehrerbil-dung insbesondere unter Nutzung der Mög-lichkeiten der Informations- und Kommunikati-onstechniken an berufsbildenden Schulen (TH)</p> |
|--|---|

Produkte:

Kurs für Präsentation	Anwendung von Standard-Präsentationen für alle gängigen Office-Produkte.
Kurs in Flash Basics	Erstellen von interaktiven und vektorbasierten Webseiten mit Flash.
Kurs in Director (Grundlagen)	Präsentieren mit Macromedia-Director 1
Prozessvisualisierung mit WinCC	Prozessvisualisierung mit WinCC.
Planung und Abwicklung von Projekten/Projektmanagement	Projektplanung, Auftragsbearbeitung und –Planung in einem mittleren Betrieb der IT-Branche, Gestaltung und Entwicklung einer e-commerce-Lösung für ein Weinhaus und Edelbranntweinbrennerei an der Mosel (siehe auch Produkt „Projektunterricht in der IT-Ausbildung (e-commerce)“)
Projektunterricht in der IT-Aus-bildung (e-commerce)	In diesem Kurs wird ein spezieller Geschäftsprozess, nämlich die „Gestaltung und Entwicklung einer e-commerce-Lösung“ aus unterschiedlichen Blickwin-keln analysiert und dargestellt und mit entsprechender Software praxisnah umgesetzt (siehe auch Produkt „Planung und Abwicklung von Projekten/Pro-“)
Internet-Informationsplattform Neuordnung Elektroberufe	Die Plattform soll als zentrale Anlaufstelle für alle an der dualen Ausbildung in Elektroberufen bzw. Elektronikerberufen Beteiligten dienen und hier wich-tige Informationen und Hilfestellungen zur Umsetzung in gebündelter Form verfügbar machen. Beispielhaft am Teilprojekt „Küche“ wird der Aufbau einer solchen Plattform als Lerngegenstand für Lehrkräfte vorgestellt.




Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von nebal-RP-TH rekurrende Empfehlungen

Die Entwicklung netzbasierter Lehr- und Lernkonzepte kann einen wichtigen Betrag zur Flexibilisierung (räumlich, zeitlich), zur Individualisierung sowie zur zeitnäheren Gestaltung der Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte an beruflichen Schulen liefern. Die in dem MV nebal entwickelten Maßnahmen und Produkte sind prinzipiell geeignet, in diesem Kontext eingesetzt zu werden. Aufgrund der oben unter (b) aufgelisteten noch ‚offenen Baustellen‘ sollten Distribution und Umsetzung des Konzepts jedoch begleitet werden von

- (a) der Prüfung und weiteren Optimierung sämtlicher Produkte (Qualitätssicherungsmaßnahmen) – zur Steigerung der Effizienz sollte die Anzahl der Nutzer der qualitativ hochwertigen Online-Module erhöht werden, die Templates können ggf. in anderen Bereichen zur Strukturierung von Internetseiten verwendet werden,
- (b) der Untersuchung wichtiger, nicht bearbeiteter (begleitender) Fragestellungen (z.B. [allg.] Akzeptanz netzwerkbasierter, interaktiver Lehr-Lernkonzepte oder wie Fortbildungsbedarf und -organisation sich entsprechen)
- (c) dem Einsatz weiterer Methoden – wie z.T. ursprünglich geplant – zur Erfassung der Wirksamkeit der Maßnahme,
- (d) der Einbeziehung weiterer Stakeholdergruppen, um ein differenziertes / multi-perspektivisches Feedback zu erhalten.

4.5.7 MODELLVERSUCH MULTILEHRBAU BERLIN

	Multimediagestützte Lehrerfortbildung in zukuntorientierten Geschäftsfeldern der gewerkeübergreifenden Gebäudebewirtschaftung
---	---

Zentrale Projektziele von MultiLehrBau

Im Rahmen des MV sollen die vorhandenen Potentiale der MV-Schule zur Verbesserung des „Wirkungsgrades“ der Qualifizierungsprozesse systematisch erschlossen, genutzt und weiterentwickelt werden. Allen Lehrkräften der MV-Schule soll ermöglicht werden, zeitgerechte und insbesondere Gewerke übergreifende Qualifizierungsprozesse für Auszubildende des Gebäudereinigerhandwerks und der Versorgungstechnik zu organisieren, umzusetzen und zu begleiten. In diesem Zusammenhang sollen

- (a) neue methodisch-didaktische Ansätze sowie
- (b) der Einsatz moderner / neuer Medien

zur Gestaltung der Lernprozesse erprobt werden.



Produkte:

AG Schülerfirmen	Das Produkt beschreibt, wie Schülerfirmen im gewerblichen Bereich mit dem Ziel gegründet wurden, es für die Schülerinnen und Schüler fassbar zu machen, wie ein Betrieb durch kaufmännisches und ökonomisches Handeln sowie die dadurch entstehenden dauerhaften Systemstrukturen geprägt wird. Dazu arbeiten die Schülerinnen und Schüler in dieser Firma. Alle Unterrichtsfächer werden dabei durch diese Arbeit abgedeckt.
AG Solargarten	Das Produkt beschreibt den Aufbau und die Ergebnisse einer Arbeitsgruppe „Solargarten“. Die Ziele dieser AG ist die Weiterentwicklung eines Solargartens, Dieser dient als Anlass, um Lehrer und Schülern zukunftsweisende ökologisch orientierte Fortbildungsveranstaltungen zu allen Themen der Solartechnik zu entwickeln und anzubieten. Es können so die Inhalte der Ressourcen schonenden Techniken firmenneutral und unter praxisgerechten Bedingungen zu vermitteln.
AG Gebäudetechnik	Die AG Gebäudetechnik wurde gegründet, um eine praktische, berufsbezogene Untermauerung im Rahmen der Ausbildung zum Technischen Assistenten für Gebäudetechnik sicherzustellen. Das Produkt beschreibt die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe.

Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von MultiLehr-Bau rekurrierende Empfehlungen

Die Gebäudebewirtschaftung ist ein komplexes Arbeitsgebiet, an dem verschiedene Gewerke beteiligt sind und miteinander an der selben Materie interagieren. Um ein gegenseitiges Verständnis für die Arbeitsweise der jeweils anderen Berufsgruppe zu generieren, ist es von Vorteil, wenn Auszubildende des Gebäudereinigerhandwerkes und der Versorgungstechnik in ausgewählten Themengebieten gemeinsam qualifiziert werden. Der MV MultiLehrBau hat sich dieser Aufgabe angenommen und in diesem Bereich Gewerke übergreifende Handlungs- / Lernfelder eruiert. Zur Bearbeitung verschiedener Themenfelder wurden Arbeitsgruppen installiert, die u.a. Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte und andere Stakeholder organisiert haben. Vor bzw. bei der Adaption der MV-Ergebnisse sollten folgende Aspekte beachtet werden:

- (a) Die erstellten Broschüren können als Anregung für die Umsetzung der darin beschriebenen Themen / Arbeitsfeldern genutzt werden. Allerdings ist zu beachten, dass sie lediglich eine Dokumentation der Erfahrungen der Arbeitsgruppen darstellen und die Ergebnisse nicht durch Erhebungen untermauert wurden.
- (b) Die Umsetzung der Gewerke übergreifenden Handlungs- / Lernfelder sollte erprobt und begleitend evaluiert werden. Dafür sind geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen [z.B. um auch den Einsatz von CAFM-Software im Rahmen der Ausbildung testen zu können].
- (c) Die vorhandenen Potentiale der Schule [Baukörper, Firmenideen] sollten zur praxisnahen Gestaltung des Unterrichts genutzt werden. Anzustreben ist in diesem Zusammenhang ebenfalls ein Wissensmanagementsystem aufzubauen, das zur Lehrerweiterbildung und zum Unterricht gleichermaßen eingesetzt werden kann [z.B. mit einem Info-PC, Wissenspunkten, Veranstaltungen].
- (d) Mit dem Handwerk und der Industrie sollten – sofern noch nicht erfolgt – intensive Kooperationsbeziehungen gepflegt werden. Auf diesem Wege wird der Schule ermöglicht, immer nah an den aktuellen Wünschen der Kunden zu sein und den Unterricht in der Berufsschule entsprechend gestalten zu können – wovon auch die Betriebe profitieren dürften.



4.5.8 MODELLVERSUCH SCHUQUA HAMBURG



Schulgenaue Qualifizierung: Attraktivität und Qualität von Lehrerweiterbildung durch Selbstbestimmung, Interaktion und Nachfrageorientierung. Erfahrungswissen nutzen - Brain-drain verhindern

Zentrale Projektziele von SchuQua

Attraktivität und Qualität von Lehrerweiterbildung steigern.
Folgende Maßnahmen sollen dazu beitragen:

- (a) Selbstbestimmung, Interaktion und Nachfrageorientierung erhöhen und
- (b) gleichzeitig das vorhandene Erfahrungswissen im Kollegium nutzen sowie den Wissensverlust bei Personalabgängen verhindern.

In diesem Zusammenhang sollen Instrumente zur Ermittlung

- des Weiterbildungsbedarfs,
- des Qualifizierungspotentiales an Schulen und
- einer angemessenen Organisation eines nachfrageorientierten Qualifizierungsangebotes von Seiten des Referats Berufliche Bildung des LIF (LIF 23)

entwickelt, implementiert und evaluiert werden.

Produkte:

Schulgenaue Qualifizierung	Das Produkt beschreibt, wie ein organisierter Planungszyklus von Lehrerfortbildungen, die den aktuellen Bedarfen der jeweiligen Schule entspricht, erreicht werden kann.
Kompetenzprofile	Im Zentrum dieses Produktes steht die Entwicklung schulischer Kompetenzprofile: „Die zahlreichen und vielfältigen Kompetenzen der Lehrkräfte machen jede Schule zu einem einzigartigen Kompetenzzentrum. Sie sind das Kapital einer jeden Schule und damit wesentlich für eine Profilbildung der Schule.“
Praxisbeispiel	Dieses Produkt berichtet von dem Projekt SQ10 (schulgenaue Qualifizierung in 10 beruflichen Schulen), und zwar sowohl von dem Projekt als ganzem als auch von den Wegen, die zwei der beteiligten Schulen gegangen sind.
Instrumente	Dieses Produkt enthält die „Instrumente“, die im Modellversuch eingesetzt worden sind sowie Beispielergebnisse einer Lehrerbefragung.




Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von SchuQua rekurrierende Empfehlungen

In der heutigen Zeit ist es für ein erfolgreiches Unternehmen unbedingt erforderlich, in punkto Wissen auf dem neusten Stand zu sein. Neues Wissen muss fortlaufend akquiriert, vorhandenes (Erfahrungs-)Wissen muss konserviert, systematisch erschlossen und weitergegeben werden. Aus diesem Grunde wird in Unternehmen der Weiterbildungsbedarf gezielt erhoben und die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen dementsprechend geplant. Berufliche Schulen stehen vor der gleichen Herausforderung – um am „(Bildungs-) Markt“ langfristig bestehen zu können, müssen sie Maßnahmen kreieren, die dazu beitragen, dass ihr Personal [die Lehrkräfte] sich ständig austauscht sowie weiterbildet und somit das Wissen in der Institution gehalten bzw. weiter ausgebaut wird. Der MV SchuQua hat sich dieser Aufgabe angenommen und sich daher zum Ziel gesetzt, die Attraktivität und Qualität der Lehrerweiterbildung zu steigern. Dieser Intention folgend wurde eine Reihe von Maßnahmen erprobt. Vor bzw. bei der Adaption der MV-Ergebnisse sollten folgende Aspekte beachtet werden:

- (a) Die von den Schulen erarbeiteten Konzepte, entwickelten Instrumente und dokumentierten Erfahrungen können als Anregung bei der Bearbeitung gleicher bzw. ähnlicher Themenfelder genutzt werden. Vor der Übernahme sollte systematisch untersucht werden, ob die Kontextbedingungen an der eigenen Schule zu denen in der Erprobung passen [potenzielle Umsetzungshindernisse/-erfordernisse im Vorfeld eruieren].
- (b) Die von den MV-Schulen entwickelten Instrumente wurden hinsichtlich ihrer Effektivität nicht geprüft – entsprechende Erhebungen sollten daher durchgeführt werden [möglichst unter Einbeziehung verschiedener Stakeholder].
- (c) Ein Instrument zur systematischen Ermittlung des Qualifizierungspotentials von Schulen sollte entwickelt werden.
- (d) Bei der Konzeption von neuen Qualifizierungselementen sollten die Kompetenzprofile systematisch berücksichtigt werden.



4.5.9 MODELLVERSUCH UBS-NIEDERSACHSEN

	Maßnahmen in der Lehrerbildung bei der Umstrukturierung der berufsbildenden Schulen – Strukturen zur Verzahnung der zweiten und dritten Phase – Verbund-Modellversuch der Länder Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein Schwerpunkt Niedersachsen: Einrichtung eines systematischen Fortbildungsmanagement für/an `Regionalen Kompetenzzentren`
---	--

Zentrale Projektziele von Ubs-NI

Erarbeitung und Erprobung eines Konzepts für die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften beruflicher Schulen in der 2. und 3. Phase der Lehrerbildung Schwerpunkt Niedersachsen: Konzept zur Steuerung der Fortbildung durch die Schulen – Entwicklung und Erprobung eines systematischen Fortbildungsmanagements

- (a) Qualifizierung von Fortbildungsverantwortlichen
- (b) Ermittlung des Fortbildungsbedarfs
- (c) Erforschung der individuellen Verteilungsstruktur der schulischen Fortbildungsbudgets
- (d) Entwicklung von Fortbildungsangeboten
- (e) Aufbau eines Qualitätsmanagements für Fortbildungen

Produkte:

Dokumentationsbroschüre: Dezentrales und systematisches Fortbildungsmanagement für berufsbildende Schulen in Niedersachsen. Überblick und Notwendigkeit.	Die Broschüre richtet sich an Schulleiter und Entscheider im Ministerium. Sie beinhaltet die Entstehung der Idee und die eines dezentralen Fortbildungsmanagements.
Dokumentationsbroschüre: Umsetzung eines dezentralen und systematischen Fortbildungsmanagements für berufliche Schulen in Niedersachsen. Von der Praxis für die Praxis	Die Broschüre richtet sich an Fortbildungsbeauftragte und enthält praxisnahe Beispiele und Anregungen zur Umsetzung eines dezentralen und systematischen Fortbildungsmanagements an den beruflichen Schulen.
Dokumentationsbroschüre: Kompetenzentwicklung für Fortbildungsbeauftragte an beruflichen Schulen- Fortbildung für Fortbildungsbeauftragte.	Die Broschüre beinhaltet ein Fortbildungskonzept für Fortbildungsbeauftragte an beruflichen Schulen.



Dokumentationsbroschüre: Umsetzungshilfen für ein dezentrales und systematisches Fortbildungsmanagement an den beruflichen Schulen.	Die Broschüre richtet sich an Fortbildungsbeauftragte und beinhaltet eine Materialiensammlung als praktische Arbeitshilfen.
Grundsätze der Budgetverteilung	Die als allseitig „gerecht“ empfundene Budgetverteilung ist eine wesentliche Aufgabe eines schulseitigen Fortbildungsmanagements. Dieses Produkt in Form eines Grundsatzpapiers macht hierzu Verfahrensvorschläge, die als Grundlage für entsprechende Konferenzbeschlüsse dienen können.
Access-Datenbank zur Verwaltung des Fortbildungsbudgets und zur Abrechnung von Fortbildungen	Diese Datenbank stellt als ACCESS-Lösung eine Ergänzung zum CFMC-Tool aus dem gleichen Modellversuch dar. Es ermöglicht neben der schulseitigen Verwaltung von Fortbildungen auch noch deren genaue Abrechnung und erweitert so die Möglichkeiten der Budgetkontrolle beim Fortbildungsmanagement.
Software-Tool CFm mit Dokumentation	CFm ist eine von den Projektschulen selbst entwickelte Windows-kompatible Software, mit deren Hilfe der Bedarf von Fortbildungen erhoben, das Budget für Fortbildungen verwaltet und das Controlling (Teilnahme, Multiplikation, interne Bewertung des Erfolgs) von Fortbildungen realisiert werden kann.

Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von UbS-NI rekurrierende Empfehlungen

Die Etablierung eines systematischen, dezentralen Fortbildungsmanagements ist eine zentrale Aufgabe, die Berufliche Schulen auf den Weg zum RBZ bewältigen müssen, und zu dessen erfolgreichen Implementierung es der Unterstützung bedarf. Aus diesem Grunde wurden im Rahmen des MV UbS-NI entsprechende Konzepte und Werkzeuge [inkl. Leitlinien] entwickelt. Bei deren Umsetzung und vor deren weiteren Distribution sollten folgende Aspekte beachtet werden:

- (a) Systematische Überprüfung der entwickelten Konzepte und Werkzeuge [inkl. Leitlinien], insbesondere deren Wirksamkeit in Bezug auf die Verbesserung der Unterrichtsqualität, mit geeigneten Erhebungsmethoden und unter Einbeziehung von (weiteren) Stakeholdern (ggf. anschließende Modifikation),
- (b) Aufgreifen der geschilderten Desiderate und Entwicklungsfelder sowie Transferfelder und Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen.




4.6 BERUFSABSCHLUSSPHASE

Das Arbeitsfeld „Berufsabschlussphase“ stellte immer ein „Sorgenkind“ des Programms dar. Beabsichtigt war, innerhalb der Berufsbiografie von Lehrkräften auf solche Problemfelder hinzuweisen, in denen Lehrkräfte Unzufriedenheit und Überforderung erleben, mit Krankheit, Resignation und eventuell vorzeitigem Ausscheiden aus dem Beruf reagieren – ein Phänomen, das im Allgemeinen mit dem Begriff burnout umschrieben wird. Das Phänomen ist an jeder Schule zu beobachten (und nicht nur bei den kurz vor der Pensionierung stehen Kolleginnen und Kollegen), es wird jedoch kaum offen angesprochen und so gut wie gar nicht bearbeitet. Die betroffenen Lehrkräfte sind bei der Bewältigung ihrer Problem auf sich selbst gestellt, das System Schule hält kaum Unterstützung für sie bereit. Hier auch von Seiten der Institutionen selbst gegen zu steuern

ist in erster Linie ein Gebot der Fürsorgepflicht, in zweiter Linie aber ein solches der Wirtschaftlichkeit. Der Schaden durch Krankheit und Frühpensionierung ist immens, seine Verringerung durch geeignete Maßnahmen sicher wesentlich billiger.

Leider hat sich kein Modellversuch dieser Problematik angenommen. Einzig ein Produkt zielt auf die Gruppe der Lehrkräfte, die aus dem Beruf aussteigen. Dieser wird mit großer Wertschätzung begegnet: der Verlust an Wissen und Kompetenz an einer Schule durch das Ausscheiden hoch erfahrener Lehrkräfte (der sog. brain drain) soll durch einen „generationenübergreifenden Wissensaustausch“ gemildert werden.

4.6.1 MODELLVERSUCH SCHUQUA HAMBURG

	Schulgenaue Qualifizierung: Attraktivität und Qualität von Lehrerweiterbildung durch Selbstbestimmung, Interaktion und Nachfrageorientierung. Erfahrungswissen nutzen - Brain-drain verhindern
---	--

Der Modellversuch SchQua hat seinen Schwerpunkt im Arbeitsfeld „Lehrerfortbildung“ (vgl. 4.5.3).

Produkte:

Konzept Erfahrungswissen	Kern des Produktes ist ein Konzept zur Sicherstellung eines generationsübergreifenden Wissensaustauschs. Besonders hervorgehoben werden dabei der Nutzen von generationsübergreifendem Wissensaustausch und die Darstellung von Wegen zur praktischen Umsetzung des Wissensaustauschs.
--------------------------	--





4.7 SCHULENTWICKLUNG

Die Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte für Regionale Berufsbildungszentren folgt im Wesentlichen den Grundsätzen wie sie für die Aus- und Fortbildung aller Lehrkräfte im berufsbildenden Bereich gelten, wenn auch mit einer speziellen Zielvorstellung. Es werden insbesondere die folgenden Ziele des Programms berührt:

Innovelle-Ziele

*Der **Vorbereitungsdienst** folgt inhaltlich, methodisch und organisatorisch der Maxime erhöhter Eigenverantwortung. Er stellt sich durch Evaluation einem permanenten Prozess der Qualitätsentwicklung und tritt in vielfältige Kooperationsbeziehungen zu vor- und nach gelagerten Partnern der Lehrerbildung.*

*Die **Berufseingangsphase** bietet den jungen Lehrkräften die Unterstützung und Kommunikation an, die für einen positiven berufsbiographischen Erfahrungs- und Kompetenzaufbau zuträglich sind. Durch einen permanenten Wissenstransfer zwischen Schule, Wissenschaft und Berufspraxis wird die fachliche und pädagogische Kompetenz von Lehrkräften gewährleistet. Der Transfer ist so organisiert, dass sowohl nachfrage- als auch angebotsinitiierte **Fortbildungen** in wechselseitiger Kooperation realisiert werden. Dies findet in der jeweils angemessenen und kostengünstigsten Form statt: in traditionellen Kursen, in Fernlehrgängen mit unterschiedlichen Medien, in schulinterner Form u.v.m.*

Die beiden Modellversuche UbS und teamA legen den Fokus ihrer Lehrerbildungsaktivitäten auf Berufsschulen in der Form regionaler Berufsbildungszentren. Zwar liegen in den beteiligten Ländern noch keine abschließenden Konzepte für diese Schulformen vor, jedoch besteht ein Grundkonsens hinsichtlich bestimmter Merkmale wie erhöhte Eigenverantwortung, Teamorientierung, Budgetierung. Die folgenden Produkte dienen dazu, Lehrkräfte in der 2. und 3. Phase auf die damit verbundenen neuen Aufgaben vorzubereiten. Natürlich wird es in den Bildungszentren zahlreiche Aktivitäten von Lehrkräften geben, die es heute auch an traditionellen Berufsschulen gibt. Insoweit haben einige Modellversuche beispielsweise Fortbildungsmaßnahmen entwickelt, die für Berufsschullehrer ganz allgemein interessant sind und damit auch für solche, die in Zukunft an den RBZ beschäftigt sein werden. Diese Produkte werden hier nicht aufgeführt.



4.7.1 MODELLVERSUCH CULIK HAMBURG



Curriculumentwicklungs- und Qualifizierungsnetzwerk Lernfeldinnovation für Lehrkräfte in Berufsschulfachklassen für Industriekaufleute der Länder Hamburg und Niedersachsen
Programmelement Hamburg: Aufbau und Implementierung einer schulinter-
nen Kooperationsplattform zur Unterstützung von Curriculumentwicklungs-
und Qualifizierungsprozessen für Lehrkräfte an Berufsschulfachklassen für
Industriekaufleute

Zentrale Projektziele von CULIK-HH

Aufbau und Förderung nachhaltiger Kommunikations- und Kooperationsstrukturen unter Nutzung des

Internets – Wege und Möglichkeiten zur erfolgreichen Implementierung und effektiven Umsetzung des Lernfeldkonzepts aufzeigen.

Schwerpunkt Hamburg:

- (a) Curriculare Entwicklungsprozesse unterstützen (im Rahmen der Umsetzung des Lernfeldkonzepts im Ausbildungsgang Industriekaufmann / -frau) und simultan

- (b) die (Selbst-)Qualifizierung von Lehrkräften forcieren (teambasierte Personalentwicklung) sowie

- (c) nachhaltige Impulse für die adäquate Gestaltung der organisatorischen Rahmenbedingungen geben (Organisationsentwicklung).

Zur Verzahnung dieser drei Bereiche soll eine schulinterne Kooperationsplattform konzipiert, aufgebaut und implementiert werden.

Produkte:

Arbeitsfeld Curriculumentwicklung Arbeitsfeld Curriculumentwicklung	Die in diesen Arbeitsfeldern entwickelten Prozesse stehen in einem ganzheitlichen und systematischen, sich gegenseitig beeinflussenden Zusammenhang. Folgende Prozesse wurden verzahnt: die Curriculumentwicklung im Lehrerteam, der individuelle Qualifizierungsprozess, die Personalentwicklung als Ganzes in der Organisation Schule, die Entwicklung und Verbesserung der Unterrichtsprozesse, die Organisationsentwicklung (Schule und Studienseminar)
Arbeitsfeld Kooperationsplattform	
Arbeitsfeld teambasierte Personalentwicklung	

Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von CULIK-HH rekurrierende Empfehlungen

Die von der KMK beschlossene Umstrukturierung der Curricula im beruflichen Bildungswesen nach dem Lernfeldansatz stellt die Schulen vor die Aufgabe, effektive Strategien zur Curriculumentwicklung zu eruieren und gleichfalls diese Begebenheit zur Personal- und Organisationsentwicklung zu nutzen. Für die Verfolgung dieser Ziele eignen sich aus Perspektive der MVD Teamarbeit und die Implementierung einer Kooperationsplattform in besonderem Maße. Im Rahmen des MV CULIK-HH wurden hierzu Lösungsansätze entwickelt, erprobt und z.T. evaluiert. Vor bzw. bei dessen Einsatz sollten folgende Aspekte beachtet werden:

- (a) Die entwickelten Materialien / Instrumente sind nicht durchgängig in Bezug auf ihre Effektivität evaluiert – beim Einsatz ist folglich Vorsicht geboten. Die Produkte und dokumentierten Erfahrungen sind eher als Anregung und Hilfestellung zur Auseinandersetzung gedacht, keinesfalls als Rezept, das nur 1:1 übernommen werden muss bzw. kann.
- (b) Das Potenzial der Kooperationsplattform wurde lt. Aussagen der MVD nicht ausgeschöpft. Es gilt daher – unter Berücksichtigung der ermittelten Ergebnisse – Maßnahmen zur Optimierung der virtuellen Plattform zu erkunden.
- (c) Eine systematischere Berücksichtigung der OE als in Bezug auf die Schulentwicklung bedeutsames Arbeitsfeld ist anzustreben.
- (d) Die Aussagekraft der Ergebnisse wird von der wB teilweise eingeschränkt. Aus diesem Grunde sollten weitere Erhebungen zur Ermittlung der Wirksamkeit der Lösungsansätzen durchgeführt werden [unter Einbeziehung der Perspektiven der bzw. weiterer Stakeholder].



4.7.2 MODELLVERSUCH CULIK NIEDERSACHSEN



Curriculumentwicklungs- und Qualifizierungsnetzwerk Lernfeldinnovation für Lehrkräfte in Berufsschulfachklassen für Industriekaufleute der Länder Hamburg und Niedersachsen
Programmelement Niedersachsen: Entwicklung und Erprobung eines Modells zur Vernetzung von Curriculumentwicklungs- und Qualifizierungsprozessen an berufsbildenden Schulen mit der Ausbildung in Studienseminaren des Landes

Zentrale Projektziele von CULIK-NI

Aufbau und Förderung nachhaltiger Kommunikations- und Kooperationsstrukturen unter Nutzung des Internets – Wege und Möglichkeiten zur erfolgreichen Implementierung und effektiven Umsetzung des Lernfeldkonzepts aufzeigen.

Schwerpunkt Niedersachsen:

- (a) Curriculare Entwicklungsprozesse unterstützen (im Rahmen der Umsetzung des Lernfeldkonzepts im Ausbildungsgang Industriekaufmann/-frau) und simultan

- (b) die Qualifizierung von Lehrkräften und Referendaren forcieren (teambasierte Personalentwicklung) sowie

- (c) nachhaltige Impulse für die adäquate Gestaltung der organisatorischen Rahmenbedingungen geben (Organisationsentwicklung).

Zur Verzahnung dieser drei Bereiche sollen interinstitutionelle Teams konstituiert werden und eine standort- und Institutionen übergreifende Kooperationsplattform konzipiert, aufgebaut und implementiert werden.

Produkte:

Arbeitsfeld Organisationsentwicklung	Die in diesem Arbeitsfeld entwickelten Prozesse stehen in einem ganzheitlichen und systematischen, sich gegenseitig beeinflussenden Zusammenhang. Folgende Prozesse wurden verzahnt: die Curriculumentwicklung im Lehrerteam, der individuelle Qualifizierungsprozess, die Personalentwicklung als Ganzes in der Organisation Schule, die Entwicklung und Verbesserung der Unterrichtsprozesse, die Organisationsentwicklung (Schule und Studienseminar)
ERP-Integration in kaufmännische Curricula	Beispielhaft für den Lehrplan für Industrie-Kaufleute wird die Auswahl und der Einsatz einer ERP-Software zur Darstellung und Modellierung von Geschäftsprozessen von den Vorüberlegungen bis zu den Erfahrungen im unterrichtlichen Einsatz vorgestellt




Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von CULIK-HH rekurrierende Empfehlungen

Die von der KMK beschlossene Umstrukturierung der Curricula im beruflichen Bildungswesen nach dem Lernfeldansatz stellt die Schulen vor die Aufgabe, effektive Strategien zur Curriculumentwicklung zu eruieren und gleichfalls diese Begebenheit zur Personal- und Organisationsentwicklung zu nutzen. Für die Verfolgung dieser Ziele eignen sich aus Perspektive der MVD Teamarbeit und die Implementierung einer Kooperationsplattform in besonderem Maße. Im Rahmen des MV CULIK-HH wurden hierzu Lösungsansätze entwickelt, erprobt und z.T. evaluiert. Vor bzw. bei dessen Einsatz sollten folgende Aspekte beachtet werden:

- (a) Die entwickelten Materialien / Instrumente sind nicht durchgängig in Bezug auf ihre Effektivität evaluiert – beim Einsatz ist folglich Vorsicht geboten. Die Produkte und dokumentierten Erfahrungen sind eher als Anregung und Hilfestellung zur Auseinandersetzung gedacht, keinesfalls als Rezept, das nur 1:1 übernommen werden muss bzw. kann.
- (b) Das Potenzial der Kooperationsplattform wurde lt. Aussagen der MVD nicht ausgeschöpft. Es gilt daher – unter Berücksichtigung der ermittelten Ergebnisse – Maßnahmen zur Optimierung der virtuellen Plattform zu erkunden. Bevor institutionen- bzw. standortübergreifende Kooperationen angegangen werden, sollte sichergestellt sein, dass in der eigenen Institution bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.
- (c) Eine systematischere Berücksichtigung der OE als in Bezug auf die Schulentwicklung bedeutungsvolles Arbeitsfeld ist anzustreben.
- (d) Die Aussagekraft der Ergebnisse wird von der wB teilweise eingeschränkt. Aus diesem Grunde sollten weitere Erhebungen zur Ermittlung der Wirksamkeit der Lösungsansätze durchgeführt werden [unter Einbeziehung der Perspektiven der bzw. weiterer Stakeholder].



4.7.3 MODELLVERSUCH TEAMA BADEN-WÜRTTEMBERG

	Berufliche Schulen auf dem Weg zu regionalen Kompetenz-zentren. Entwicklung und Realisierung eines Qualifikationssystems zum Aufbau teamorientierter Arbeitsstrukturen im Rahmen organisationalen Lernens
---	---

Zentrale Projektziele von teamA

Mitglieder in der neuen Organisationsform „Regionales Kompetenzzentrum“ sollen

- (a) durch Qualifizierung befähigt werden, neue teamorientierte Arbeitsstrukturen aufzubauen,
- (b) ihr Kompetenzprofil erweitern und
- (c) nachhaltige organisationale Lernprozesse initiieren können.

In diesem Zusammenhang wird der Aufbau regionaler Qualifizierungsnetzwerke angestrebt.

Des Weiteren sollen im Rahmen des MV

- (d) Erkenntnisse über die Bewährung der entwickelten Konzepte und
- (e) Hinweise zum Transfer des Ansatzes gewonnen werden.

Produkte:

Verfahren zum Einstieg in teamorientiertes Arbeiten in einer Schule oder im Bereich einer Schule	Das Verfahren beschreibt das Ermitteln, Bearbeiten und Umsetzen von Zielen in der teamorientierten Arbeit, ihrer Vorteile und Problematiken
Verfahren zur Ermittlung der bestehenden Organisationsstruktur und zur Generierung weiterer Optionen bezüglich der Organisation der eigenen Schule	Das Verfahren vernetzt schulinterne Organisation bei der Umsetzung in Lernfelder, der Unterrichtsentwürfe, Lernortkooperation, im Bereich der Klassenarbeiten und bemüht sich um eine Verzahnung von Theorie und Praxis unter Verwendung detaillierter Fragebögen.
Verfahren zur Verbesserung der internen Wissensdistribution	Das Verfahren soll durch die Verbesserung des Informationsflusses und der Schaffung klarer Zuständigkeiten den Wissensaustausch innerhalb der Schule klären und verbessern.
Verfahren zur Unterstützung einer Themensuche zur Öffnung der Schule nach außen	Das Verfahren soll die Abläufe an der Schule, ihre Inhalte und Projekte nach außen transparenter machen.
Verfahren zur Unterstützung und Entwicklung der Kooperationsfähigkeit zwischen internen und externen Partnern	Das Verfahren soll helfen, die Kommunikation zwischen Schulen und ausbildenden Betrieben zu verbessern und so zur effektiveren Zusammenarbeit führen.






Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von teamA rekurrierende Empfehlungen

Die gravierenden Wandlungsprozesse der heutigen Gesellschaft machen ein Überdenken tradierter Systeme und Strukturen unausweichlich. Diese Entwicklung macht auch vor den Schulen nicht halt, die ständig mit neuen Erfordernissen konfrontiert werden. Eine der Möglichkeiten den neuen Aufgaben zu begegnen und sich somit in dem dynamisch entwickelnden Umfeld behaupten zu können, besteht darin, dass sich Berufliche Schulen zu sog. Regionalen Bildungszentren weiterentwickeln. Im Rahmen des MV teamA sollten daher die Lehrkräfte der MV-Schulen dahingehend qualifiziert werden, dass sie die Neustrukturierung aktiv mitgestalten können. In diesem Zusammenhang wurde verschiedene Workshops durchgeführt und Verfahren erprobt. Vor bzw. bei der Adaption der MV-Ergebnisse sollten jedoch folgende Aspekte beachtet werden:

- (a) Die Effektivität der Verfahren [Produkte] sollte geprüft werden, da sie im Rahmen des MV nicht evaluiert wurden. Die Produkte und dokumentierten Erfahrungen sind als Anregung und Hilfestellung aufzufassen, wie die Entwicklung in Richtung Regionales Bildungszentrum vonstatten gehen kann.
- (b) Auf Grund der sich ständig ändernden Bedingungen in den Schulen konnte die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Qualifizierung der Lehrkräfte nicht nachgewiesen werden. Aus diesem Grund sollten bei der Übernahme weitere Evaluationen vorgesehen bzw. durchgeführt werden.
- (c) Potenzielle (Transfer)Hemmnisse und Maßnahmen zur Sicherstellung des Transfers sollten beachtet und ggf. weitere eruiert werden.
- (d) Für die im AB als ungelöst deklarierten, gleichfalls sehr bedeutsamen Probleme [unzureichende offensive und prospektive Auseinandersetzung mit Veränderung und entsprechende strategische Planung der Leistungsangebote, fehlendes „intelligentes“ Anreizsystem für die Übernahme von „Zusatzaufgaben“ in der Schule] gilt es geeignete Lösungsansätze zu erarbeiten.



4.7.4 MODELLVERSUCH UBS SCHLESWIG-HOLSTEIN

 <p>Umstrukturierung der berufsbildenden Schulen</p>	<p>Maßnahmen in der Lehrerbildung bei der Umstrukturierung der berufsbildenden Schulen – ein Verbundmodellversuch der Länder Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein</p> <p>Schwerpunkt Schleswig-Holstein: Strukturen zur Verzahnung der zweiten und dritten Phase. Förderung von Unterrichts-, Personal- und Organisationsentwicklung in der 2. und 3. Phase der Lehrerbildung für regionale Bildungszentren.</p>
---	---

Zentrale Projektziele von Ubs-SH

Erarbeitung und Erprobung eines Konzepts für die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften beruflicher Schulen in der 2. und 3. Phase der Lehrerbildung

Schwerpunkt Schleswig-Holstein: Konzept für die Aus- und Fortbildung von Berufsschullehrer(innen) – Maßnahmen zur Förderung der Personal-, Unterrichts- und Organisationsentwicklung für regionale Berufsbildungszentren (RBZ)

(d) Heranführung der Lehrkräfte an eine eigenständige Schule mit regionalem Profil

(e) Flexibilisierung der 2. Phase durch Vollmodularisierung

(f) Verzahnung der 2. und 3. Phase

Produkte:

Umstrukturierung berufsbildender Schulen zu Regionalen Berufsbildungszentren – Grundlegende Aspekte im Überblick –	<p>Die Umstrukturierung berufsbildender Schulen zu Regionalen Bildungszentren wird erforderlich durch den vielschichtigen gesellschaftlichen Wandel, der neue Kompetenzen von Schülern und Lehrern gleichermaßen verlangt. Die Maßnahmen zur Erlangung dieser Kompetenzen sind aus dem Gesamtzusammenhang eines QM-Systems zu entwickeln. Das Produkt beschreibt diesen Prozess der Weiterentwicklung, der durch</p> <ul style="list-style-type: none">• Dezentralisierung (Übertragung von Entscheidungskompetenzen und Ressourcenverantwortung)• Output-Orientierung und• Kontraktmanagement <p>charakterisiert ist</p>
Gesellschaftlicher Wandel – Wandel der Schule: die Rolle der Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler der zukünftigen Schulentwicklung (RBZ) „Vom Oberkellner zur problemlösenden Servicekraft bei Gästen, die lernen zu wissen, was sie mögen“	<p>Die Rolle der Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler in der zukünftigen Schulentwicklung wird bestimmt durch die Auswirkungen, die der Wandel der Gesellschaft auf die Arbeitswelt und somit auf die berufliche Bildung in Betrieb und Berufsschule hat. Das Produkt skizziert diese zukünftige Rollenverteilung und leitet Konsequenzen daraus ab.</p>





Auf die Ergebnisse der Analyse des Abschlussberichts von UbS-SH rekurrierende Empfehlungen

Die Förderung von Personal-, Unterrichts- und Organisationsentwicklung sollte spätestens in der 2. Phase der Lehrerbildung beginnen und in der 3. Phase konsistent fortgesetzt werden, um den zukünftigen Herausforderungen des Lehrberufs gewachsen zu sein (von den MVD geschilderte Ausgangssituation). Bei der Umsetzung und vor der weiteren Distribution der entwickelten Konzepte sollten folgende Aspekte beachtet werden:

- (d) Die kritischen Stellungnahmen seitens der Stakeholder, insbesondere der Nutzer, sollten mit Blick auf die Weiterentwicklung der Konzepte geprüft werden.
- (e) Es sollten weitere Evaluationen unter Einbeziehung weiterer Stakeholdergruppen zur Eruierung der Wirksamkeit der Maßnahmen durchgeführt werden.
- (f) Des Weiteren sind zur Verstetigung / für den Transfer der (für qualitativ hochwertig befundenen) Modellversuchsergebnisse entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen.

5. ZUSAMMENFASSENDE EINSCHÄTZUNG

5.1 DAS PROGRAMM INNOVELLE-BS AUS SICHT DES PROGRAMMTRÄGERS

Was haben wir nach Abschluss des Programms erreicht. Wurden die Problemfelder aus der Programmskizze bzw. Expertise bearbeitet?

Die folgende Grafik soll einen Eindruck davon vermitteln, in welchem Umfang die ursprünglich identifizierten Untersuchungsfelder durch Modellversuche abgedeckt wurden:

Untersuchungsfelder		Phasen der Berufsschullehrerbildung			
		2. Phase Referendariat/ Vorbereitungsdienst	3. Phase a. Berufeingangsphase	3. Phase b. Berufsausübungsphase	3. Phase c. Berufsabschlußphase
1.	Neue Organisationsformen, veränderte Lernkulturen und erweiterte Kooperationen in der 2.Phase	36 Produkte	1 Produkt	0	0
2.	Veränderte Qualifizierung der Lehrbildner	8 Produkte	0	1 Produkt	0
3.	Pädagogisch-didaktische Qualifizierung von Seiteneinsteigern	6 Produkte	0	0	0
4.	Implementation der Berufseingangsphase in neuen Kooperationsbezügen	0	4 Produkte	0	0
5.	Innovative fachlich-didaktische Qualifizierungskonzepte	1 Produkt	3 Produkte	12 Produkte	0
6.	Netz- und multimedialgestützte Curriculumentwicklung und Unterrichtsgestaltung	0	0	5 Produkte	0
7.	Personalentwicklung für neue Aufgaben und Funktionen in sich verändernden beruflichen Schulen	1 Produkt	3 Produkte	27 Produkte	1 Produkt
8.	Erweiterte Kooperationsbeziehungen und teamorientierte Arbeitsstrukturen	3 Produkte	4 Produkte	24 Produkte	0

Abb. 10: Anzahl der Produkte zu den Untersuchungsfeldern aus der Expertise

Die Anzahl der Produkte pro Untersuchungsfeld spiegelt in gewisser Weise den Handlungsbedarf wider, der schon bei der Beantragung der Projekte zu erkennen war. Bei inhaltlicher Analyse dieser Produkte werden folgende Entwicklungstendenzen für eine zukünftige Lehrerbildung erkennbar:

Zu U1.: Bislang starre Ausbildungs-Curricula werden abgelöst durch flexible Modulsysteme, welche stärker die bisherige Berufsbiographie und die persönlichen Stärken und Schwächen der Referendare berücksichtigen. Lehrerbildung wird dadurch aufwändiger in der Planung werden, aber effektiver in der Wirkung.

Zu U2: Lehrerbildner werden sich, ebenso wie Studienseminare in ihrem Leitbild, von ihrem Rollenverständnis als Beurteiler und Impulsbildner stärker hin als Coach und Personalentwickler verstehen lernen. Denn ihnen obliegt es, Module subjektbezogen anzubieten („Portfolioarbeit“) und neue Modulbedarfe zu erkennen.

zu U3: Gerade hier werden die entwickelten Modulkonzepte helfen, eine passgenaue Personalentwicklung zu realisieren. Seiteneinsteiger werden damit als tragende Säule für das berufsbildende Schulwesen voll in die Lehrerbildung integriert werden können. Hier liegt angesichts des eklatanten Nachwuchsproblems vielleicht die wesentlichste Leistung von innovelle-bs, da die Konzepte bundesweit adaptiert werden können.

Zu U4: Die Berufseingangsphase war mit 2 Modellversuchen zwar gut vertreten und es wurden interessante Konzepte erarbeitet. Angesichts der aktuellen Bedeutung der Berufseingangsphase im Zuge der Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen mit vermehrten Praxisanteilen konnten hierzu keine Erprobungen durchgeführt und Vorschläge erarbeitet werden, weil die Umstellung der Studiengänge erst jetzt in vollem Gange ist.

Zu U6: Dieses Arbeitsfeld hat sich als selbständiges Untersuchungsfeld aufgelöst und Elemente, wie Blended-Learning, Online-Fortbildung und Nutzung von Lehr-/Lernplattformen wurden während der Programmlaufzeit in vielen Projekten/Arbeitsfeldern integrativ genutzt.

Zu U5/U7: Eine Weiterentwicklung der berufsbildenden Schulen hin zu autonom agierenden Berufsbildungszentren kann nur gelingen, wenn an den Schulstandorten eine auf die dortigen Bedarfe abgestimmte Personalentwicklung stattfindet. Insbesondere die innerhalb von „innovelle-bs“ entwickelten Verfahren zur Portfolioarbeit bieten hier den Schulen konkrete Anknüpfungspunkte für ein anforderungsscharfes Fortbildungsmanagement. „Innovelle-bs“ hat damit eine wesentliche Grundlage geschaffen, damit die berufsbildenden Schulen in verantwortbarer Weise sich unabhängiger entwickeln können.

Zu U8: Deutlich wurde, dass berufliche Schulen als Berufsbildungszentren nur dann vor Ort gestaltet werden können, wenn die Arbeitskraft der Lehrkräfte effizienter als bislang eingesetzt wird. Das bedeutet, sich endgültig von der Tradition der Lehrkraft als Einzelkämpfer zu verabschieden. Stattdessen werden teamorientierte Arbeitsformen künftig dominieren; „innovelle-bs“ hat daher einen deutlichen Schwerpunkt bei der schulischen Teamentwicklung gesetzt. Unterstützt werden die Teams dabei von Wissensmanagementsystemen, die Zugriff auf bereits Gedachtes und Erprobtes ermöglichen. Und bei aller zukünftigen Konkurrenz der beruflichen Schulen wird das standortübergreifende Entwickeln von Konzepten für die latenten Grundprobleme beruflicher Bildung (z.B. Qualität in den berufsvorbereitenden Maßnahmen, Differenzierung von allgemeinbildenden Fächern im Vollzeitbereich gegenüber den allgemeinbildenden Schulen, Zusammenarbeit bei der Entwicklung und Umsetzung vollschulischer Ausbildungsgänge nach neuem Berufsbildungsgesetz) an Bedeutung gewinnen.

Für die Ausbildung der Lehrkräfte für Fachpraxis wurden eigene Konzepte entwickelt, die sich beispielsweise durch die Verlängerung des Vorbereitungsdienstes und höherer Ausbildungsvergütung in der zukünftigen Rekrutierung dieser besonderen Lehrerguppe positiv bemerkbar machen dürfte. Hinzu kommen auch Beispiele für eine Vernetzung mit dem Vorbereitungsdienst für grundständig studierte Lehrkräfte.



Wie haben wir als Programmträger innovelle-bs die Erwartungen an uns als Service- und Steuerungsinstanz erfüllt?

Fundierte Antworten dazu sind der Schrift: Hermann G. Ebner & Birgit Lehmann: „Evaluation der Leistungen des Programmträgers IQSH im Rahmen des Modellversuchsprogramms innovelle-bs“, Mannheim – Juni 2006 zu entnehmen. Aus unserer eigenen Sicht haben sich insbesondere bewährt:

- Das neue Rollenverständnis des Programmträgers als **Dienstleister** für die Modellversuche und ihre wissenschaftlichen Begleitungen. Hierzu gehört ein Programmträgerteam mit klarer Aufgabenverteilung wie z. B. persönliche Ansprechpartner für die Modellversuche, Controlling, Öffentlichkeitsarbeit, Internetauftritt. Persönliche Beratung der Modellversuche und Hilfestellung bei der Lösung von Problemen hat zu einer kommunikativen Netzwerkkultur geführt.
- Der **Internetauftritt** von innovelle-bs hat als Informationsplattform eine für uns in dem Ausmaß nicht erwartete Rolle gespielt. Auch half er, das Programm über alle Modellversuche als Ganzes zu präsentieren und gleichzeitig das Portal zu den einzelnen Modellversuchen zu sein.
- Das Instrument der **Zielvereinbarung** mit den Modellversuchen und den wissenschaftlichen Begleitungen. Erfreulich ist, dass von Seiten der Modellversuche wiederholt geäußert wurde, dass sie in der Zielvereinbarung ein wirksames Instrument zur Selbststeuerung des Modellversuchsprozesses erkannt haben. Auch wenn die Zielvereinbarung für den Programmträger eine wichtige Grundlage für die summativ Evaluation darstellt, so hat er doch von Anfang in ihr auch immer ein Planungs- und Evaluationsinstrument für die Modellversuche selbst gesehen.
- Die **Neuordnung im Berichtswesen**, d.h. Optimierung des Verfahrens und der vorgegebenen Gliederungsschemata zu den 1. und 2. Jahresberichten und zum Abschlussbericht der Modellversuchsträger.
- Den **Transfer** als notwendige Leistung von Modellversuchen von Anfang an heraus zu stellen und zu unterstützen, konnte zwar noch immer nicht ganz zu den gewünschten Transfererfolgen führen, hat aber – auch mit der Produktorientierung – ein stärker auf mögliche „Kunden“ gerichtetes Bewusstsein bei den Modellversuchsakteuren geschaffen.
- Auswertung der Berichte der Modellversuche durch den Programmträger in Form von **Dokumentenanalysen** als modellversuchssteuerndes Element; dadurch wurde die Kommunikation zwischen den beteiligten Ebenen und Institutionen gefördert und eine Transparenz zwischen Modellversuchen und Programmträger hergestellt.
- „**Spezialtagungen**“ zu aktuellen bildungspolitischen Themen und Themen des Programms wie z.B. die Bachelor- und Master- Tagung in Mannheim, die Fachpraxislehrertagung MoF@bS in Niedersachsen oder auch die Gestaltung der Tagung der Landesseminare in Kuhlungsborn.
- Das Konzept von **gemeinsamen Abschlusstagungen** vor allem bezüglich des bundesweiten Transfers der Modellversuchsergebnisse. Transfernehmer erhalten aus mehreren Modellversuchen verschiedener Bundesländer Modellversuchsergebnisse kompakt auf einer Tagung.
- Die **Mitwirkung der wissenschaftlichen Beratung** durch Herrn Prof. Dr. H. G. Ebner von der Universität Mannheim hat zu einer zielgerichteten, effizienten und reflektierten Arbeit des Programmträgers beigetragen.

Was haben wir aus unseren Erfahrungen gelernt, wo liegen Verbesserungspotenziale in der Programmträgerarbeit?

Zur Arbeit der Modellversuche

- Die vom Programmträger erstellten „Allgemeinen Hinweise zum Berichtswesen“ zeigen bezüglich der Realisierung der Internetpräsentationen und -pflege und bezüglich der Erstellung von vier Modellversuchsinformationen in der dreijährigen Laufzeit sowohl in der zeitlichen, quantitativen und qualitativen Realisierung große Spannbreiten.
- Das kontinuierliche Einstellen der aktuellen Produkte/Ergebnisse in den innovelle-Produktpool müsste von Seiten der Modellversuche sichergestellt werden.
- Bezüglich der Berichterstattung (Jahresberichte der Modellversuchsträger) zeigt sich, dass es den Modellversuchsträgern und wissenschaftlichen Begleitungen zum Teil schwer fällt, die Arbeit abgestimmt darzustellen.

Arbeit des Programmträgers

- Es sollte von Seiten der Auftraggeber versucht werden, eine programmübergreifende Kontinuität bzw. Fortschreibung der Arbeit der einzelnen **Programmträger** sicherzustellen (z. B. durch Festlegung von Standards der PT-Arbeit, Übernahme von Steuerungsinstrumenten u.ä.m.)
- Die vom Programmträger vorgesehene Einteilung der Laufzeit in eine **Erarbeitungs-, Durchführungs- und Transferphase** wurde so von den Modellversuchsträgern in reiner Form kaum realisiert. Das Konzept, dass die Modellversuche das letzte halbe Jahr ganz dem Transfer widmen, muss daher überdacht werden. Die Entwicklungs- und Erprobungsarbeit ist in der Regel, nach zwei bis zweieinhalb Jahren nicht abschließend zu bewältigen. Für den Transfer stehen somit nicht genügend Ressourcen zur Verfügung. Der bundesweite Transfer scheint eher vom Programmträger sichergestellt werden zu müssen wie z. B. über gemeinsame Abschlusstagungen.

- Eine noch stärkere Festlegung der Modellversuche bezüglich der **Indikatoren und Kriterien** ihrer Ziele wäre sowohl für die zielgerichtete Modellversuchsarbeit als auch für die Evaluation der Ergebnisse/Produkte sinnvoll. Hier könnten auch die Transferziele mit Zielgruppen dezidiert aufgenommen werden.
- Die **Anlagen zum Abschlussbericht** der Modellversuchsträger sind sehr umfangreich, da der Verbreitungsaspekt (hierfür einsetzbares Material und/oder Instrumente) besonderen Raum einnimmt.

Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit ein Modellversuch erfolgreich sein kann?

Gelingsbedingungen

- Aus Sicht des Programmträgers war die Zusammenarbeit mit dem BMBF, der BLK sowie dem Programmkoordinator konstruktiv und abgestimmt. Dies sollte auch die Wahrnehmung der Modellversuche durch die Bildungsadministration im eigenen Bundesland positiv bedingen.
- Gleichzeitig hat der Programmträger wahrgenommen, dass die 28 Modellversuche in den einzelnen Bundesländern (12) einen ganz unterschiedlichen bildungsadministrativen Stellenwert einnehmen; dies äußert sich in der Intensität der Betreuung, am Interesse, an der Wahrnehmung des Projektfortschritts und der Bereitschaft, Ergebnisse und Lösungen flächendeckend einzuführen und zu verstetigen.
- Es zeigte sich, dass es teilweise wenig Aufgabenklarheit in der Zusammenarbeit von wissenschaftlicher Begleitung und Modellversuch gab. Bei zwei Modellversuchen kam es zu einem Wechsel in der wissenschaftlichen Begleitung.

Die im Rahmen der 2. Fachtagung des Programmträgers zum Thema „Selbstverständnis und Arbeitsweise der wissenschaftlichen Begleitungen der innovelle-bs Modellversuche“ vorgeschlagene Erarbeitung von Standards und Checklisten zur Zusammenarbeit sowie Aufgaben der wissenschaftlichen Begleitung würden eine notwendige und hilfreiche Unterstützung der



Modellversuchsarbeit darstellen. Die Fortführung der Ansätze dieser Tagung in verbindliche Regeln wäre eine weiter zu verfolgende Aufgabe.

- Wechsel in der Projektleitung (4) führten bei zwei Modellversuchen zu Verzögerungen im Projektverlauf. Das Instrumentarium eines professionellen Projektmanagements bietet hier aus Sicht des Programmträgers Lösungsmöglichkeiten. Dementsprechende Angebote von Seiten des Programmträgers zu Beginn des Programms wurden jedoch von den Modellversuchen nicht in Anspruch genommen.
- Die Teamfindung und Wahl der Akteure/Partner gestaltet sich aus Sicht des Programmträgers bei vielen Modellversuchen als zu langwierig und sollte gestrafft werden. Hier müssen Lösungsvorschläge entwickelt werden (Genehmigungstermin, Zeitrahmen bis zum Beginn des Modellversuchs,...)
- Bei Verbundmodellversuchen besteht grundsätzlich die Schwierigkeit, die einzelnen Modellversuche inhaltlich und menschlich zusammenzuführen. Teilweise wird zu lange in Einzel-Modellversuchen gearbeitet, bevor das Trennende und Gemeinsame gesehen und herausgearbeitet wird. Gemeinsame Tagungen im 1. Halbjahr wären sicherlich hilfreich, damit man sich besser kennen lernt und an den gemeinsamen Zielen auf unterschiedlichen Wegen arbeitet. Anvisierte Synergieeffekte, die durch den Verbundcharakter erzielt werden sollen, müssen noch deutlicher in der Antragstellung dargelegt werden.

Der Programmträger hat versucht, im Rahmen des 2. Jahresberichts (gemeinsamer Bericht der Verbundmodellversuche), dieses herauszustellen und deutlich zu machen, indem das Kernanliegen des Verbundes, gemeinsame Zielsetzung und Länderprofile, Synergien und Hindernisse dargestellt werden sollten.

Hat das Programm zu einer besseren Verzahnung von 2. und 3. Phase in der Lehrerbildung beigetragen und sind Rückwirkungen auf die 1. Phase zu verzeichnen?

- Durch die **Modularisierung** des Vorbereitungsdienstes wird eine Durchlässigkeit zwischen der 2. und der 3. Phase erheblich erleichtert. Die Trennung des Teilnehmerkreises für Ausbildungsveranstaltungen auf der einen und Fortbildungsangebote auf der anderen Seite kann dadurch überwunden werden – wo es sinnvoll erscheint.
- Die im Rahmen individualisierter Ausbildungsgänge mögliche Vielfalt individueller Curricula erfordert neue **Qualifikationen bei den Studienleitern/Fachleitern**. In der Qualifizierung liegt eine weitere Chance der Kooperation.
- Unmittelbare **Wirkungen von der 2. und 3. Phase auf die universitäre Ausbildung** sind nur in einem Einzelfall erkennbar: Der MV Kollege bietet seine Module zur Gesundheitsförderung über alle Phasen an.
- Mittelbar hat das Programm innovelle-bs ganz sicher dazu geführt, die Beziehungen zwischen der Hochschulausbildung der 1. Phase und der Seminararbeit in der 2. Phase zu intensivieren. Allein aus den **wissenschaftlichen Begleitungen** ergeben sich Kooperationsbezüge. Auch sind beide Phasen an den **Publikationen zum Programm** beteiligt.
- Auf der 4. Fachtagung in Mannheim wurde von innovelle-bs das Thema der **Bachelor- und Masterstudiengänge** aufgegriffen. Hier wurden Vertreter der 1. Phase zum ersten Mal auf einer bundesweiten Tagung mit denen des Vorbereitungsdienstes zusammengebracht. Inwieweit hier über die reine Information hinaus auch die dringend notwendige Kooperationen zum Zwecke gemeinsamer Lösungsansätze auf den Weg gebracht wurde, entzieht sich – bis auf sporadisch bekannt gewordene Fälle - unserer Kenntnis.

Welche weiteren – über den Beitrag der Produkte hinaus gehenden – Wirkungen wurden erzielt?

Darüber wurde nicht zuletzt auf der Podiumsdiskussion des letzten Abschlusskongresses diskutiert. Als abschließenden dazu sei sinngemäß, auf ein Statement von Herrn Günther Hoops vom Niedersächsischen Kultusministerium verwiesen:

Aus der Sicht eines Vertreters der Bildungsadministration (Hoops), der auf 13 Jahre Erfahrung als Betreuer von Modellversuchen zurück schauen kann, haben sich Modellversuche im Allgemeinen und das Programm innovative im Speziellen in dreierlei Hinsicht als ertragreich erwiesen:

1. Fachliche Erkenntnisse, wobei nicht nur die erfolgreichen Versuche zählen, sondern auch das Scheitern bringt neue Erkenntnisse
2. Schulpolitische Veränderungen: die beteiligten Institutionen – Schulen, Lehrerbildungsinstitute – haben als Modellversuchsakteure die Chance gesehen und genutzt, ihre eigene Institution weiter zu entwickeln. Sie haben sich der Fachöffentlichkeit gestellt, auf sich aufmerksam gemacht und sind vielfältige über den normalen Alltagsbetrieb hinaus reichende Kooperationen eingegangen.
3. Personalentwicklung: Modellversuchsakteure haben in den Projekten Qualifikationen erworben, die weit über den Alltag hinaus weisen, sie haben neue und starke Herausforderungen bewältigt und damit auf sich aufmerksam machen können. Wie sehr dies auch dem persönlichen Fortkommen diene, könne man daran ablesen, dass in Niedersachsen zahlreiche Schulleiterstellen mit Persönlichkeiten besetzt wurden, auf die man aus der Modellversuchsarbeit heraus aufmerksam geworden sei.

5.2 DIE LEISTUNGEN DES PROGRAMMTRÄGERS IM URTEIL VON STAKEHOLDERN - EXTERNE EVALUATION

Am Ende des Programms hat die wissenschaftliche Beratung die von dem Programmträger erbrachten Steuerungs- und Serviceleistungen auf den Prüfstand gestellt. Die Ergebnisse sind in der Broschüre: Hermann G. Ebner & Birgit Lehmann: „Evaluation der Leistungen des Programmträgers IQSH im Rahmen des Modellversuchsprogramms innovative-bs“, Mannheim – Juni 2006 beschrieben und vom Programmträger auf seinen Webseiten zum Download gestellt.

Im Rahmen dieses Berichtes wird auf Einzelheiten der Befragung nicht eingegangen, sondern nur der letzte Abschnitt „4. Zusammenfassung wichtiger Ergebnisse sowie darauf basierender Empfehlungen“ als Auszug wieder gegeben:

„Die oben im Einzelnen präsentierten Ergebnisse werden im Folgenden in verdichteter Form dargestellt und dort, wo ein Entwicklungsbedarf identifiziert worden ist, werden Empfehlungen formuliert.

1. Die **Information über die Auflegung eines MV-Programms** scheint nicht unwesentlich über ‚Mundpropaganda‘ weiter getragen und damit wenig systematisch und breit gestreut zu werden: Programmträgerinformationen oder Internetportalen der Bildungsserver kommt insgesamt nur eine untergeordnete Bedeutung zu.

Dies führt i.d.R. nicht zu einem qualitätsförderlichen Wettbewerb um die Aufnahme in das Programm.



Zusätzlich zum offensichtlichen Engagement der Kultusverwaltungen wäre daher zu prüfen, auf welche Weise der PT stärker in die Werbung für das MV-Programm eingebunden bzw. die Informationsdistribution wirksamer koordiniert werden könnten.

2. Das **Beratungsangebot des Programmträgers** im Rahmen der Antragstellung wird zwar genutzt, allerdings scheint der Kontakt zum Programmträger in dieser Phase nicht selbstverständlich zu sein.

Es wäre zu prüfen, ob – in Verbindung mit den im nächsten Punkt behandelten Instrumenten – die Steuerungsmöglichkeiten in dieser Programmphase intensiver ausgeschöpft werden sollten.

3. Bei der Frage, ob die Ausschreibung alle relevanten Informationen enthalten habe, zeigen sich deutliche Differenzen: Rund die Hälfte der Personen aus dem Aufgabenbereich, ‚politisch-administrative Steuerung‘ sind der Auffassung, das dies nicht der Fall gewesen sei. In Abhängigkeit von der Gruppenzugehörigkeit liegen offenbar unterschiedliche Informationsbedürfnisse vor. Insgesamt wird die **Orientierungsfunktion** des Ausschreibungstexts, der Expertise und des Antragsformulars weit überwiegend positiv beurteilt. Dies gilt jedoch nicht für die Informationsveranstaltung(en).

Deutlich weniger günstig wird die **Transparenz der Abläufe** bewertet – insbesondere wird mehrheitlich darauf hingewiesen, dass die Bewilligungskriterien nicht bekannt gewesen seien.

Auch wenn die Orientierungsfunktion der im Vorfeld eingesetzten Instrumente von den involvierten Personen weit überwiegend sehr positiv eingeschätzt wird, so hat sich bei der Bearbeitung der Anträge im Rahmen des Begutachtungsverfahrens dennoch gezeigt, dass die eingereichten Unterlagen hinsichtlich Gesamtanlage, Präzision – und nicht zuletzt – Umfang z.T. weit auseinander lagen. Bezogen auf diese Ergebnisse bzw. Erfahrungen wäre zu prüfen,

- (a) welcher spezielle Informationsbedarf seitens der Personen aus dem Aufgabenbereich ‚politisch-administrative Steuerung‘ vorliegt,

- (b) ob die Umsetzung der Anforderungen in den Anträgen durch die Entwicklung entsprechender Standards unterstützt werden kann und

- (c) ob durch die frühzeitige Kommunikation der Kriterien (die in den Standards ausgewiesen wären) die wahrgenommene Transparenz der Abläufe signifikant erhöht werden kann.

4. Bei den im Verlauf der Modellversuchsarbeiten eingesetzten Steuerungsinstrumenten zeigt sich, dass

- das Instrument **Zielvereinbarung** eine sehr hohe Akzeptanz erfährt;
- die vom Programmträger gegebenen **Hinweise zur Berichterstellung** und ebenso die bereitgestellten **Gliederungsschemata** durchgängig als sehr hilfreich beurteilt werden;
- die große Mehrheit der Personen aus den drei Aufgabenbereichen den mit den **Berichten** verbundenen Aufwand als angemessen einschätzt.

Die im Rahmen von innovelle-bs entwickelten und eingesetzten Steuerungsinstrumente könnten damit als Vorlage für nachfolgende Programme dienen.

5. Das vom Programmträger realisierte Konzept der **Fachtagungen** wird eindeutig befürwortet – dies spiegeln sowohl Teilnahmefrequenz als auch die Einschätzungen der Effekte dieser Tagungen. Besonders hohe Zustimmung findet das den beiden **Abschlusskongressen** zugrunde gelegte Konzept.

Insgesamt ist es dem Programmträger offensichtlich gelungen, über diese Tagungen die Informationsdistribution zu bewerkstelligen und zugleich das Modellversuchsprogramm als integrierenden Rahmen für alle Modellversuche zu installieren. Damit liegen für nachfolgende Programme gut verwertbare Erfahrungen vor.



6. Die innerhalb von innovelle-bs eingesetzten Medien werden hinsichtlich ihrer Wirkung für die **program-minterne** bzw. **programmexterne Kommunikation** wie folgt eingeschätzt:

- Für die Kommunikation nach innen am wirksamsten gelten
 - die Internetseiten des Programmträgers und
 - die Tagungsdokumentationen.
- Für die Kommunikation nach außen am wirksamsten gelten
 - die Internetseiten des Programmträgers und
 - Flyer sowie – in etwa gleichauf – Beiträge in Fachzeitschriften.

Die dominierende Position der Internetseiten spiegelt auch deren intensive Nutzung.

Der vom Programmträger betriebene hohe Aufwand hat sich offensichtlich voll ausgezahlt. Zukünftigen Programmen ist damit zu empfehlen, dem Aufbau und der Pflege ihres Internetauftritts die nötige Aufmerksamkeit zu schenken und mögliche Erweiterungen, wie z.B. in Richtung auf eine aktive Kommunikationsplattform, zu erproben.

7. Im Zusammenhang mit der Unterstützung der **Transferinitiativen** zeigt sich, dass es dem Programmträger gelungen ist, die Bedeutung des Transfers der Modellversuchsergebnisse darzustellen und die entsprechenden Arbeiten auch wirksam zu unterstützen.

Mit Blick auf zukünftige Programme ist hervorzuheben, dass sich die Orientierung der Modellversuchsarbeiten auf transferierbare Produkte bewährt hat. Weiterentwicklungen sind in Bezug auf die Ausgestaltung und Organisation des Instruments ‚Produktpool‘ anzustreben. Zu überdenken ist ebenso das Instrument ‚Transfermatrix‘. Nicht zuletzt gilt es zu prüfen, in welcher Form die Akquisition von Transferpartnern durch den Programmträger noch stärker unterstützt werden kann.

Insbesondere von Personen aus dem Aufgabenbereich ‚politisch-administrative Steuerung‘ wird darauf aufmerksam gemacht, dass es notwendig sei, die Transferaktivitäten durch den Programmträger (z.B. auf der bildungspolitischen Ebene) zu unterstützen.

8. Die Ergebnisse zur Beurteilung der **Gesamtleistung des Programmträgers** in den Bereichen Transparenz, Service und Steuerung erreichen durchgängig hohe positive Ausprägungen: Insgesamt wird die Arbeit des Programmträgers als ausgezeichnete Leistung in den genannten Bereichen eingestuft. Dies wird dann auch durch ein außergewöhnlich hohes Maß an Zufriedenheit mit der Arbeit des Programmträgers dokumentiert.“



innovelle-bs

Programmdaten / Kontakt ab 2007

Innovelle-bs	Innovative Konzepte der Lehrerbildung (2. und 3. Phase) für berufsbildende Schulen
Laufzeit	01. Februar 2001 bis 31. Dezember 2006
Programmträger/ Leitung	StD Reinhard Schulz IQSH – Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein Schreiberweg 5, 24119 Kronshagen Tel. 0431 5403128, Fax 0431 5403264 innovelle-schulz@iqsh.de www.innovelle-bs.de
Wissenschaftliche Beratung	Prof. Dr. Hermann G. Ebner, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik, Fakultät für Betriebswirtschaftslehre, Universität Mannheim, 68131 Mannheim, Tel. 0621 1812197, ebner@bwl.uni-mannheim.de



Wissenschaftliche Begleitung:
Birgit Lehmann
Prof. Dr. Hermann G. Ebner

innovelle-bs Team:
Uwe Kröning
Petra Haars
Dr. Axel Staudte
Ellen Hennig
Birgit Marth
Annette Kreuter
Reinhard Schulz
(von links)

Die innovelle-bs Modellversuche

AQUA	BEPHA	CULIK	else	FIT
KoALA	KoLeGe	LEDIWI	LiDo	MoF@bs
MultiLehrBau	nebal	PEBE	ProAKzEnt	SchuQua
SOLAB	sqb	teama	Ubs	